

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses 2007-2008

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Beverley J. Oda, C.P., députée
Ministre du Patrimoine canadien et de la Condition féminine

Commission de la fonction publique du Canada

Rapport sur les plans et les priorités 2007-2008

Table des matières

Section I – Survol	5
Message de la présidente	5
Déclaration de la direction	7
Renseignements sommaires	8
Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence	8
Ressources financières et humaines	8
Architecture des activités de programmes	9
Chaîne de résultats de la CFP	10
Contribution aux résultats du gouvernement du Canada	11
Survol de la planification	12
Priorités de la CFP	17
 Section II – Analyse détaillée par activité de programme.....	 22
Résultat stratégique.....	22
Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique.....	25
Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	31
Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et évaluation	38
Priorité de gestion : Évolution vers une organisation modèle	43
 Section III – Renseignements supplémentaires.....	 46
Information organisationnelle et responsabilisation	46
Liens principaux	48
Tableau 1 : Dépenses prévues et équivalents temps plein de l'organisme	49
Tableau 2 : Liens de la CFP avec les secteurs de résultats du gouvernement du Canada	50
Tableau 3 : Postes votés et législatifs	50
Tableau 4 : Services reçus à titre gracieux	50
Tableau 5 : Sources de revenus disponibles et non disponibles	51
Tableau 6 : Ressources nécessaires par direction générale.....	51
Tableau 7 : Vérifications et évaluations internes.....	52
 Section IV – Autres points d'intérêt.....	 54
Profil de risques et enjeux organisationnels	54
Personnes-ressources	60
Acronymes les plus courants	61

SECTION I – SURVOL

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE



C'est avec plaisir que je vous présente le Rapport sur les plans et les priorités de la Commission de la fonction publique (CFP) pour l'exercice 2007-2008.

La CFP est un organisme indépendant qui relève du Parlement. Elle a pour mandat de protéger l'intégrité du système de dotation et la neutralité de la fonction publique.

Le présent rapport a pour but de fournir au Parlement des renseignements détaillés et exacts sur les plans et les priorités de notre organisme pour les exercices financiers 2007-2008 à 2009-2010 ainsi que sur les stratégies que nous entendons mettre en œuvre pour nous

acquitter de notre mandat, sur les risques, les possibilités et les enjeux inhérents à notre nouveau rôle en vertu de la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), et sur les ressources dont nous aurons besoin pour mener à bien notre travail dans le meilleur intérêt du Parlement et de la population canadienne.

Le résultat stratégique visé par la CFP est d'assurer aux Canadiens et Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, capable de leur fournir des services dans les deux langues officielles, et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence.

À cette fin, la CFP a déterminé cinq priorités pour la période de planification, à savoir :

- la pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP;
- le renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement;
- la surveillance appropriée et la reddition de comptes au Parlement;
- la prestation de services de dotation et d'évaluation répondant aux besoins des gestionnaires délégués et à ceux de la population canadienne;
- l'évolution vers une organisation modèle.

Nous sommes ravis des progrès réalisés par les ministères et organismes au cours de la dernière année en ce qui a trait à la mise en place des éléments essentiels requis en vertu de la nouvelle LEFP. Toutefois, il reste beaucoup à faire. La CFP continuera de fournir orientation, lignes directrices, interprétation, outils et soutien aux administrateurs généraux et administratrices générales pour les aider à exercer les pouvoirs qui leur sont délégués et à profiter pleinement des dispositions de la nouvelle loi. En outre, nous entendons continuer à surveiller les activités politiques des fonctionnaires.

La CFP surveille l'intégrité du système de nomination au nom du Parlement et, de ce fait, contribue à maintenir la nature impartiale de la fonction publique. En outre, nous donnons

l'assurance, directement au Parlement, de la fiabilité du système, et ce, au moyen de vérifications, de rapports, d'études, d'enquêtes et de comparutions devant les comités.

La CFP a réaffecté, à l'interne, une somme de 6,1 millions de dollars (y compris le régime d'avantages sociaux des employés) afin d'être en mesure de s'acquitter de ses responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP. Cependant, nous avons besoin d'un financement additionnel à long terme pour assurer la pleine mise en œuvre de la nouvelle loi. Sans ce financement, nous pourrions être dans l'obligation de laisser tomber certaines activités importantes.

Nous discutons actuellement avec de hauts responsables quant à la meilleure façon d'obtenir un financement additionnel. Conformément à la législation, la CFP prend la plupart de ses décisions stratégiques indépendamment d'une orientation ministérielle. C'est la raison pour laquelle la CFP ne cadre pas tout à fait avec les processus d'obtention de financement additionnel en vigueur. Nous devons donc trouver une solution pour appuyer la pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP, et ce, à long terme.

La CFP s'est engagée à devenir une organisation modèle. Nous nous efforcerons donc de veiller à disposer de la capacité organisationnelle et de la souplesse nécessaires pour répondre de façon efficace et efficiente à l'évolution de notre environnement de travail et aux possibilités et risques qui se présentent. Au cours des trois prochaines années, nous poursuivrons nos efforts pour nous acquitter des tâches suivantes :

- établir une structure organisationnelle et de gestion adaptée aux possibilités et risques qui surviennent tout en appuyant notre rôle d'organisme indépendant relevant du Parlement;
- améliorer la gestion de nos ressources humaines, financières et en matière d'information selon un cadre de planification intégrée;
- établir un effectif productif, stable et souple.

Nous aspirons à devenir le fournisseur de choix des ministères et organismes en matière de services de dotation et d'évaluation, et entendons promouvoir l'établissement et l'application de pratiques exemplaires dans tous les domaines. Dans l'intérêt de tous les Canadiens et Canadiennes, nous continuerons à moderniser nos outils de recrutement informatisé pour les processus de dotation, afin de pouvoir accroître l'accès de la population canadienne aux perspectives d'emploi dans la fonction publique.

Dans le cadre de toutes nos activités, nous nous engageons à établir une solide fonction publique canadienne grâce à la modernisation et au renouvellement de son effectif.

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Nous soumettons, aux fins de dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2007-2008 de la Commission de la fonction publique (CFP).

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2007-2008 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement*.

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT).
- Il repose sur les résultats stratégiques et l'architecture des activités de programmes 2007-2008 de la CFP qui ont été approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations confiées à la CFP.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du SCT et figurant dans le RPP.

Le Comité exécutif de gestion de la CFP surveille la rédaction du rapport et l'approuve après avoir pris conseil auprès du Comité de vérification interne de la CFP.

Maria Barrados, Ph. D.
Présidente
1^{er} février 2007

Anne-Marie Robinson
Agente financière principale
1^{er} février 2007

RENSEIGNEMENTS SOMMAIRES

Mission, vision et valeurs – Viser l'excellence

La Commission de la fonction publique (CFP) s'efforce de bâtir une fonction publique vouée à l'excellence. Nous protégeons le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles.

Nous protégeons également l'intégrité du processus de dotation dans la fonction publique et l'impartialité politique des fonctionnaires. Nous élaborons des politiques et lignes directrices à l'intention des gestionnaires de la fonction publique et les tenons responsables de leurs décisions en matière de dotation. Nous procédons à des vérifications et à des enquêtes afin de confirmer l'efficacité du système de dotation et d'y apporter des améliorations. En tant qu'organisme indépendant, nous faisons rapport des résultats obtenus au Parlement.

Nous recrutons, pour la fonction publique, des Canadiens et Canadiennes de talent venant de toutes les régions du pays. Nous renouvelons sans cesse nos services de recrutement pour répondre aux besoins d'une fonction publique moderne et novatrice.

Des valeurs pour guider nos actions

Pour servir le Parlement et les Canadiens et Canadiennes, nous sommes guidés par les valeurs suivantes, auxquelles nous adhérons avec fierté :

- **INTÉGRITÉ** dans nos actes;
- **JUSTICE** dans nos décisions;
- **RESPECT** dans nos relations;
- **TRANSPARENCE** dans nos communications.

Ressources financières et humaines

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
103 420	97 007	99 213

Ressources humaines (Équivalents temps plein)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
1 015	1 002	1 014

Architecture des activités de programmes

Au cours des trois prochaines années, la CFP utilisera quatre activités de programmes pour atteindre son objectif stratégique :

- intégrité des nominations et neutralité politique;
- surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique;
- services de dotation et évaluation;
- services ministériels.

Ces quatre activités de programmes seront ciblées et organisées en fonction des cinq priorités de la CFP mentionnées à la section I et figurant dans l'architecture des activités de programmes (AAP) approuvée en juin 2006. Le principal changement apporté à l'AAP a été la création d'une nouvelle activité de programme : *Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique*, qui englobe le suivi par la CFP de l'exercice des pouvoirs délégués, les vérifications, les études et les évaluations, les enquêtes et les mécanismes d'intervention précoce. Cette activité de programme délimite clairement la fonction d'élaboration de politiques de la CFP et celle de la surveillance. Le tableau ci-dessous présente un tableau de concordance entre l'ancienne AAP et la nouvelle.

La section II du RPP décrit plus en détail chaque activité de programme, les engagements connexes et les attentes au regard du rendement.

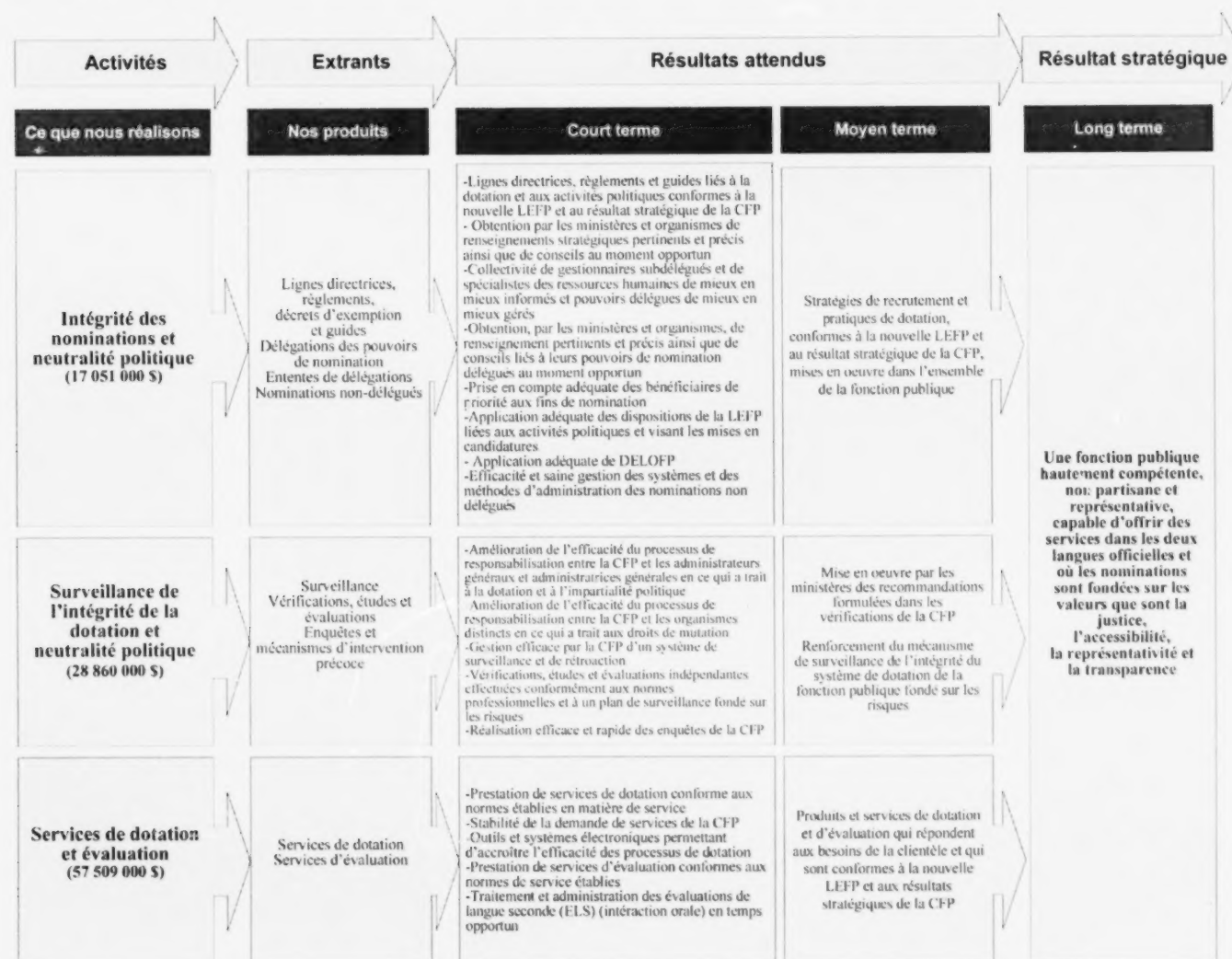
CONCORDANCE DE L'ARCHITECTURE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME (AAP)

(en milliers de dollars)

AAP 2007-2008

AAP 2006-2007	Intégrité des nominations et neutralité politique	Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	Services de dotation et évaluation	TOTAL	
Intégrité des nominations et neutralité politique	48 584	18 371	25 806	4 407	48 584
Services de recrutement et d'évaluation	43 472		43 472		43 472
TOTAL	92 056	18 371	25 806	47 879	92 056

Chaîne de résultats de la CFP - La chaîne de résultats suivante établit un lien entre le service que la CFP assure et le résultat à long terme ou stratégique.



Contribution aux résultats du gouvernement du Canada

Le résultat stratégique visé par la CFP de fournir aux Canadiens et Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, contribue tout à fait aux résultats visés par le gouvernement du Canada tels qu'ils sont présentés sur le site *Le rendement du Canada 2006* (<http://www.tbs-sct.gc.ca/>). La CFP est un joueur clé pour ce qui est de la protection et de la promotion de l'intégrité du système de dotation et de la neutralité politique de la fonction publique grâce à l'exécution d'activités de suivi, de vérifications, d'études, d'évaluations et d'enquêtes à l'appui des valeurs publiques du gouvernement que sont l'égalité d'accès, la transparence et la justice. En outre, la CFP rend compte chaque année de ses activités au Parlement.

La CFP adapte également ses produits et services de manière à ce que les ministères et organismes continuent d'avoir accès à des services de recrutement et d'évaluation professionnels.

La CFP travaille activement à fournir des outils de dotation en ligne améliorés afin que tous les Canadiens et Canadiennes puissent avoir accès aux possibilités d'emploi dans la fonction publique.

Enfin, grâce à ses programmes et services, la CFP contribue directement aux efforts du gouvernement du Canada visant une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en veillant à ce que les politiques de gestion des ressources de la fonction publique fédérale protègent le principe du mérite, l'impartialité, la représentativité et l'usage des deux langues officielles. Nous assurons le suivi de ces politiques et en évaluons le respect.

SURVOL DE LA PLANIFICATION

Contexte opérationnel

Le mandat de la CFP comporte deux aspects distincts.

Premièrement, la CFP surveille l'intégrité du système de nomination au nom du Parlement. Pour y parvenir, la CFP doit être à la fois indépendante du gouvernement et près du Parlement.

Deuxièmement, la CFP assure des services de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes de la fonction publique. À cette fin, la CFP doit comprendre les besoins des professionnels et des gestionnaires d'embauche en matière de ressources humaines, et y répondre.

Travail avec les ministères et organismes

La CFP doit s'acquitter de ce mandat dans le contexte d'une période de transition touchant la façon de doter les postes au sein de la fonction publique. La nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) encourage la CFP à déléguer ses pouvoirs de nomination aux administrateurs généraux et administratrices générales et, par leur entremise, aux gestionnaires dont ils sont responsables. Cette démarche a pour but d'offrir aux gestionnaires de très nombreuses possibilités d'embaucher, de gérer et de diriger les membres de leur personnel de façon à répondre aux besoins des Canadiens et Canadiennes tout en respectant le cadre législatif en vigueur.

Afin de profiter pleinement de la nouvelle législation entrée en vigueur le 31 décembre 2005, la fonction publique fédérale doit changer. Les agents et agentes des ressources humaines, les gestionnaires et les cadres supérieurs doivent comprendre leurs nouveaux rôles et les nouvelles possibilités qui leur sont offertes pour doter en personnel leur organisation. Ils doivent faire la transition d'une approche fondée sur les règles à une approche axée sur les valeurs.

Afin de faciliter ce changement de culture, la CFP travaille en collaboration avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et l'École de la fonction publique du Canada afin d'offrir une formation, un soutien et une orientation aux professionnels des ressources humaines et aux gestionnaires de l'ensemble de la fonction publique. En outre, la CFP offre des services facultatifs de dotation et d'évaluation aux ministères et organismes au fur et à mesure qu'ils assument leurs nouvelles responsabilités en vertu de la LEFP.

Surveillance de l'intégrité du système

Parallèlement à son étroite collaboration avec les ministères et organismes, la CFP doit s'acquitter de ses responsabilités à l'endroit du Parlement.

La Commission doit s'assurer que les administrateurs généraux et administratrices générales exercent leurs pouvoirs délégués de façon appropriée et respectent les valeurs et principes énoncés dans la nouvelle loi. Pour y parvenir, elle a mis en œuvre toute une gamme de

mécanismes de responsabilisation et d'outils de surveillance. Lorsque la CFP cerne des risques liés au système de nomination, elle recommande des changements à apporter. En outre, elle peut imposer une sanction aux organisations ou imposer des conditions sur la façon dont celles-ci exercent les pouvoirs délégués. Dans des cas exceptionnels, la CFP peut leur retirer ces pouvoirs.

La CFP veille également à ce que l'ensemble du système de nomination fonctionne efficacement et protège l'impartialité de la fonction publique. Chaque année, elle rend compte au Parlement de l'intégrité du système et peut produire des rapports spéciaux à l'intention du Parlement sur des questions urgentes ou importantes.

Protection de l'impartialité

Depuis la création de la Commission en 1908, la protection d'une fonction publique non partisane a toujours fait partie de son mandat et de ses traditions. En vertu de la nouvelle LEFP, un régime renforcé en matière d'activités politiques a été mis sur pied afin d'établir un équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer au processus politique et le besoin de protéger l'impartialité de la fonction publique.

La CFP a en effet élaboré un règlement sur les activités politiques qui décrit le processus de demande de permission et d'approbation d'une telle demande présentée par des fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection fédérale, provinciale ou territoriale et, pour la première fois, à une élection municipale. En outre, la CFP a élaboré un guide et un outil d'autoévaluation traitant des droits et obligations des fonctionnaires à cet égard. La CFP peut également mener une enquête sur toute allégation de conduite politique irrégulière par les fonctionnaires.

L'expérience acquise au cours de la dernière année en ce qui a trait au nombre élevé de demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection municipale indique qu'il faut déployer encore plus d'efforts pour clarifier et communiquer les exigences de ce processus. La CFP entend mettre en œuvre de nouvelles mesures afin de surveiller et d'évaluer de façon plus globale le rendement des ministères et organismes pour ce qui est d'aider à protéger l'impartialité de la fonction publique, et de rendre compte de l'efficacité de ces mesures.

Environnement complexe

La fonction publique du Canada fait face à d'importants enjeux et risques dans sa démarche pour instaurer un système de dotation délégué. On note au sein de la collectivité des ressources humaines un manque de spécialistes qualifiés pour appuyer les gestionnaires qui doivent maintenant s'acquitter des responsabilités additionnelles qui leur ont été déléguées en matière de dotation. Il y a inégalité entre la mise en œuvre des exigences en matière de responsabilisation et la conformité à ces exigences. Les systèmes d'information de gestion ne sont pas à la hauteur des attentes à cet égard. Bon nombre de ministères et d'organismes ont continuellement besoin d'orientation et de soutien pour mener leurs activités de dotation en vertu de la nouvelle LEFP.

Dans l'ensemble, il est possible que l'intégrité du nouveau système de dotation soit mise en péril et que la fonction publique ne puisse profiter des possibilités prévues par la nouvelle législation.

Comme la CFP est responsable de la surveillance de l'intégrité du système de dotation, ces enjeux et ces défis deviennent aussi les siens.

En outre, la CFP doit relever ses propres défis, à savoir : répondre aux demandes de services des clients, se doter de la capacité nécessaire dans les principaux secteurs visés par son mandat, mettre en place la technologie essentielle et renforcer les pratiques de gestion. La CFP doit, de plus, réorienter son travail quotidien, c'est-à-dire passer de la prestation de services obligatoires et du traitement des appels en vertu de l'ancienne LEFP à la surveillance de l'intégrité du système de nomination et à la prestation de services facultatifs. La CFP doit s'acquitter de ses obligations légales tout en assurant un soutien complet au gouvernement, particulièrement en cette période de transition et de renouvellement de la fonction publique.

La prochaine section traite de ces enjeux et risques.

Principaux enjeux et risques pour la CFP

La CFP a cerné les principaux enjeux et risques qui sont liés à l'environnement complexe dans lequel elle évolue et adopté des stratégies pour y faire face (voir la section IV, Profil de risques et enjeux organisationnels).

Tout d'abord, il y a le manque de spécialistes qualifiés au sein de la collectivité des ressources humaines pour assurer aux gestionnaires le soutien nécessaire dont ils ont besoin, en vue d'assumer efficacement les rôles élargis de dotation prévus par la nouvelle LEFP. L'absence d'un tel soutien nuit donc à la capacité des gestionnaires d'assumer lesdits rôles qui leur sont dévolus par la LEFP.

La CFP continuera d'offrir aux ministères et organismes conseils et soutien. Elle entend collaborer avec des partenaires afin d'accroître la capacité en matière de ressources humaines au fil du temps. Un aspect qui n'est pas étranger à la situation actuelle est l'absence d'une planification efficace des ressources humaines (RH) dans de nombreux ministères et organismes. Cette lacune affaiblit à la fois la planification ministérielle et la qualité des mesures de dotation. La CFP fera la promotion des avantages de la planification et cernera les secteurs à risque, au besoin.

Compte tenu de la latitude accrue édictée par la nouvelle LEFP en matière de gestion, on s'expose toujours au risque que les décisions des gestionnaires d'embauche ne démontrent pas une utilisation appropriée des assouplissements en matière de dotation et ne protègent pas suffisamment le principe du mérite. En outre, la faiblesse des systèmes d'information liée au suivi et à la production de rapports, conformément à la LEFP, fera en sorte qu'il sera difficile de cerner ce type de problèmes et que cette vulnérabilité pourrait miner l'efficacité de la responsabilisation. La CFP entend continuer à communiquer ses attentes et à travailler avec les ministères et organismes afin d'assurer le respect des valeurs de dotation, puis améliorer et harmoniser les systèmes d'information sur les RH dans l'ensemble de la fonction publique.

Il est à noter que la CFP risque de perdre des clients intéressés à se prévaloir de ses services de dotation et d'évaluation si elle ne parvient pas à répondre adéquatement à la demande croissante et à l'évolution des exigences. Tout retard dans l'amélioration de la technologie visant à restructurer les processus de dotation et de recrutement peut aggraver cette situation et ralentir la mise en application des nouvelles lignes directrices concernant la zone nationale de sélection. En réponse à cette possibilité, la CFP mettra en œuvre sa nouvelle vision du service, mettra en application des normes nationales de service et améliorera la communication avec la clientèle. Elle prendra également les mesures nécessaires pour soutenir la technologie du ressourcement électronique au gouvernement.

Si la CFP ne réussit pas à augmenter sa capacité dans des secteurs comme la vérification, les enquêtes et les services, elle éprouvera de la difficulté à s'acquitter de son mandat élargi. Pour répondre aux préoccupations concernant sa capacité, la CFP entend mettre en œuvre un plan de vérification pluriannuel, terminer la restructuration de la Direction générale des enquêtes, puis recruter et former du personnel dans ces secteurs essentiels.

La CFP doit donc s'assurer d'un nouveau financement lui permettant de s'acquitter intégralement de ses obligations en vertu de la nouvelle LEFP. La CFP doit trouver une solution pour appuyer la pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP à long terme, au moyen de consultations avec le Parlement et ses partenaires de la fonction publique. En outre, un tel financement lui permettrait de réagir avec efficacité et efficience dans un environnement de travail qui évolue rapidement.

Enfin, la CFP doit étoffer ses stratégies de planification de la relève et des RH afin d'être en mesure de faire face à une éventuelle pénurie de personnel qualifié. La CFP entend élaborer des processus de planification des RH plus rigoureux à l'interne et accroître la capacité et les compétences du personnel.

PRIORITÉS DE LA CFP

La CFP a déterminé cinq priorités qui seront au centre de nos quatre activités de programmes pour les exercices 2007-2008 à 2009-2010. Bien qu'aucune nouvelle priorité n'ait été mise de l'avant, les révisions effectuées ont porté le nombre de priorités de quatre à cinq, assurant ainsi à la CFP une plus grande latitude et efficacité pour répondre à un environnement de travail changeant et à l'évolution des rôles dévolus par la nouvelle LEFP. Le tableau suivant présente les dépenses prévues par priorité.

Priorités	Type de priorités	Activité de programme	Dépenses prévues (en milliers de \$)		
			2007-2008	2008-2009	2009-2010
I. Pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP	Engagement antérieur (révisé)	Intégrité des nominations et neutralité politique	17 051	17 008	17 008
II. Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement	Engagement antérieur	Toutes les activités de programmes	—	—	—
III. Surveillance appropriée et reddition de comptes au Parlement	Engagement antérieur	Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	28 860	28 792	28 792
IV. Prestation de services de dotation et d'évaluation de la CFP qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens et Canadiennes	Engagement antérieur (révisé)	Services de dotation et évaluation	57 509	51 207	53 413
V. Évolution vers une organisation modèle	Engagement antérieur (révisé)	Toutes les activités de programmes	—	—	—
Total			103 420	97 007	99 213

Les dépenses prévues au regard des Services ministériels, soit la quatrième activité de programme de la CFP, ont été affectées à chaque priorité. Toutes les activités de programme de la CFP contribuent aux priorités II et V. C'est la raison pour laquelle il n'y a aucun établissement de coûts distinct. L'information financière détaillée présentée à la section II comprend la répartition des coûts des services ministériels, évalués à 32 475 000 \$ pour 2007-2008. Parmi ces coûts figurent les fonctions relatives au bureau de la présidente et des commissaires (1 102 000 \$), au secrétariat ministériel (796 000 \$), aux initiatives ministérielles (1 764 000 \$), aux finances et à l'administration (6 973 000 \$), à la planification ministérielle et aux rapports (1 348 000 \$), à la gestion des ressources humaines (4 684 000 \$), à la technologie de l'information (8 930 000 \$), aux communications et affaires parlementaires (4 408 000 \$), aux services de bibliothèque (681 000 \$), aux services juridiques (1 110 000 \$) et à la vérification interne (679 000 \$). La base de répartition des coûts des services ministériels fait actuellement l'objet d'une révision dans le but d'élaborer un nouveau modèle d'établissement des coûts pour nos activités de recouvrement des coûts.

Les coûts totaux des services ministériels ont augmenté dû à la décision de centraliser la prestation de certains services incluant l'approvisionnement d'équipements et de mobilier et la formation linguistique. Nous prévoyons que ceci augmentera l'efficacité et les contrôles de gestion dans ces secteurs.

Priorité I – Pleine mise en œuvre de la nouvelle LEFP

La nouvelle LEFP permet aux ministères et organismes de la fonction publique de transformer leurs processus de dotation. Toutefois, elle n'en garantit pas le succès. Les organisations doivent se doter de systèmes de nomination qui mettent à profit les possibilités offertes par la nouvelle loi. Elles doivent résister à la tentation de revenir à une situation qui leur est familière, à savoir revenir à l'approche de dotation fondée sur les règles.

Bien que les organisations aient fait des progrès quant à la mise en œuvre de la nouvelle LEFP, elles doivent poursuivre leurs efforts. Le but est de changer la culture, de manière à ce que les gestionnaires puissent faire des choix stratégiques de dotation fondés sur une planification adéquate de leurs besoins en ressources humaines. Il faut aussi contribuer à changer la culture qui imprègne la gestion des ressources humaines (RH). Les organisations doivent également assumer de plus grandes responsabilités et une reddition de comptes accrue au regard de leurs décisions de dotation. Il va sans dire qu'il faut plus d'un an ou deux pour y parvenir.

La CFP a toujours la responsabilité de contribuer à ce processus de transformation. Ainsi, le Cadre de nomination de la CFP aide les administrateurs généraux et administratrices générales à se doter d'un système de nomination répondant aux besoins de leur organisation tout en respectant les exigences législatives, les valeurs de dotation et les lignes directrices de la CFP. En 2007-2008, la CFP prévoit :

- continuer à offrir soutien et conseils aux ministères et organismes sur les questions de dotation découlant de la nouvelle LEFP. À cette fin, elle tiendra des séances d'information spécialisées destinées aux professionnels des RH, notamment la série Ateliers futés;
- continuer à revoir les instruments de délégation, le cas échéant, et à renforcer les outils susceptibles d'aider les ministères et organismes. Ces activités ont pour but d'inciter les gestionnaires et professionnels des RH à profiter des possibilités offertes par la nouvelle LEFP;
- évaluer ses lignes directrices et pratiques en matière de nomination afin de déterminer si des améliorations peuvent y être apportées. La CFP cernerá les problèmes liés au système de dotation au moyen de consultations régulières, de la gestion des risques, de travaux de recherche et d'études analytiques. Elle élaborera de nouvelles lignes directrices en matière de dotation afin de répondre aux problèmes soulevés, soit prévoir le besoin de changement pour éviter d'avoir à présenter des réponses stratégiques ponctuelles;
- commencer à préparer l'évaluation quinquennale de la LEFP. À cette fin, des travaux stratégiques seront menés selon une perspective et une vision à plus long terme. Cette démarche permettra à la CFP de faire preuve de leadership dans ces secteurs de responsabilité, et de travailler en collaboration avec les autres intervenants;
- renforcer les lignes directrices en matière de zone nationale de sélection (ZNS) afin d'accroître l'accès des Canadiens et Canadiennes aux emplois de la fonction publique fédérale. Sous réserve des résultats des évaluations menées, l'application de ces lignes directrices sera élargie aux postes de niveau d'agent à l'échelle nationale le 1^{er} avril 2007, puis en décembre 2007, la ZNS sera obligatoire pour tous les postes, qu'il s'agisse de postes de niveau d'agent ou non.

Priorité II – Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement

Au nom du Parlement, la CFP surveille l'intégrité du système de dotation et l'impartialité politique de la fonction publique. Sa position en tant qu'organisme indépendant relevant du Parlement a été renforcée par la nouvelle LEFP. Ainsi, la *Loi* confère au Parlement un rôle plus important pour ce qui est de la nomination du président ou de la présidente de la CFP; elle permet également à la Commission de produire des rapports spéciaux au Parlement.

La CFP souhaite renforcer son indépendance afin d'améliorer sa capacité de surveiller efficacement le système de dotation. Selon elle, il y a deux façons d'y parvenir :

- en resserrant ses liens avec le Parlement : en 2007-2008, la CFP veillera à discuter davantage avec le Parlement de l'intégrité du système de dotation et de l'impartialité;
- en clarifiant sa position comme organisme indépendant : en 2007-2008, la CFP entend mener des discussions afin d'obtenir des dispositions pour un financement plus autonome, comme celles qui sont actuellement à l'étude et qui visent d'autres organismes appuyant le Parlement.

Priorité III – Surveillance appropriée et reddition de comptes au Parlement

Afin de pouvoir rendre compte au Parlement de la protection de l'intégrité des nominations dans la fonction publique et de l'impartialité de cette dernière, la CFP a mis au point un ensemble de mécanismes de responsabilisation et d'outils de surveillance. En 2007-2008, elle prévoit renforcer ces mécanismes et outils, et se doter de la capacité nécessaire pour les mettre en œuvre, le cas échéant.

La CFP surveille et évalue le rendement des ministères et organismes et assure aux administratrices générales et administrateurs généraux une rétroaction à cet égard afin qu'ils puissent améliorer leurs processus de nomination.

- La CFP intégrera des changements à un seul outil clé, à savoir le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation, afin qu'il cible davantage les résultats et assure une rétroaction plus opportune aux ministères et organismes.

Les vérifications, les évaluations et les études statistiques permettent à la CFP d'examiner les activités de dotation menées par les ministères et organismes et d'analyser les questions pangouvernementales.

- La Direction générale de la vérification de la CFP dispose d'un plan pluriannuel lui permettant d'établir sa capacité de vérification, d'embaucher plus de vérificateurs et d'analystes, de renforcer ses pratiques professionnelles et de produire un plus grand nombre de rapports de vérification, d'évaluations et d'études. Elle a également entrepris l'élaboration d'un cadre et d'un plan en vue de l'examen législatif quinquennal touchant la nouvelle LEFP.

La CFP mène des enquêtes sur les nominations externes visées par la nouvelle LEFP, sur les processus de dotation entachés de fraudes présumées ou sur les allégations d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires. Elle peut également enquêter sur des questions de dotation interne à la demande des administrateurs généraux et administratrices générales.

- La Direction générale des enquêtes de la CFP s'emploie à régler les derniers appels découlant de l'ancienne LEFP et se concentre davantage au mandat d'enquête établi par la nouvelle LEFP.

La nouvelle loi attribue deux rôles additionnels à la CFP.

En effet, la *Loi* lui confère la qualité pour agir au nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique, ce qui lui donne l'occasion d'appuyer les décisions du Tribunal qui protègent les valeurs de dotation et respectent les lignes directrices et pratiques énoncées dans le Cadre de nomination de la CFP.

- La CFP élargira sa participation au travail du Tribunal selon l'augmentation de la charge de travail de ce dernier en ce qui a trait aux plaintes.

Comme elle assume des responsabilités plus importantes et plus complexes relativement à la protection de l'impartialité de la fonction publique, la CFP s'est dotée d'un certain nombre de mesures pour s'en acquitter.

- La CFP déploiera plus d'efforts pour assurer l'efficacité de la surveillance et des enquêtes portant sur les comportements politiques irréguliers des fonctionnaires.

Priorité IV – Prestation de services de dotation et d'évaluation de la CFP qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens et Canadiennes

En vertu de l'ancienne législation régissant la dotation, les ministères et organismes devaient se prévaloir de certains services de dotation auprès de la CFP. Dorénavant, dans la plupart des cas, ils peuvent se doter de services de dotation internes ou les obtenir ailleurs.

Pour bon nombre d'organisations, particulièrement celles de plus petite taille, c'est tout un défi à relever. Elles n'ont pas les outils nécessaires pour assurer elles-mêmes ces services ni pour assurer la surveillance des activités de fournisseurs externes.

Afin de répondre à ces besoins et à ceux d'autres clients éventuels, la CFP offre maintenant des services de recrutement, de renouvellement du personnel cadre et d'évaluation à titre facultatif. Ce service est offert par la Direction générale des services de dotation et d'évaluation.

La Direction générale adoptera une approche de dotation pour l'ensemble de la fonction publique visant à attirer et à maintenir en poste des personnes de talent pour répondre aux besoins actuels et futurs. Elle a mis de l'avant un vaste projet de transformation de ces activités afin d'élargir sa gamme de services, et se distinguer comme leader des pratiques modernes de dotation au sein de la fonction publique du Canada.

À cette fin, elle entend :

- offrir aux ministères et organismes des services de dotation intégrée adaptés aux besoins de la clientèle et à l'appui des valeurs de dotation de la nouvelle LEFP;
- promouvoir la fonction publique du Canada comme employeur de choix;
- appuyer la professionnalisation des conseillers et conseillères en dotation;
- favoriser l'utilisation d'innovations technologiques.

Le recours accru à la zone nationale de sélection pour recruter des candidats et candidates de l'extérieur au sein du gouvernement fédéral entraînera une augmentation du nombre de demandes d'emploi. La CFP croit que l'utilisation d'outils de présélection électronique est essentielle pour traiter ces demandes de manière efficace et efficiente.

Elle a donc mis au point un outil novateur de recrutement et de présélection en ligne – le Système de ressourcement de la fonction publique.

La Direction générale des services de dotation et d'évaluation continuera à travailler à la mise en place d'une solution électronique à plus long terme répondant à la fois aux processus de sélection externe et interne.

Priorité V – Évolution vers une organisation modèle

Afin d'assurer l'efficacité optimale de ses opérations et le rendement maximal des deniers publics, la CFP entend continuer à viser l'excellence en gestion. Une telle démarche est particulièrement nécessaire en cette période de changements majeurs tant pour la CFP que pour les membres de son personnel.

- Dans le domaine de la gestion des ressources humaines, la CFP élaborera des stratégies visant à contrer les répercussions importantes du roulement de personnel, à améliorer les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement pour le personnel, à accroître les communications internes et à renforcer la planification de la relève et le maintien du savoir.
- La budgétisation base zéro, la vérification des états financiers et un nouveau comité de vérification interne réunissant des membres de l'extérieur contribueront à renforcer les pratiques de gestion financière de la CFP.
- La CFP adoptera des méthodes de planification intégrée de ressources humaines, des activités et une technologie de l'information, et perfectionnera son cadre de mesure du rendement pour s'assurer de disposer de renseignements essentiels en vue de la prise de décisions visant une répartition efficace et efficiente des ressources.

La CFP cherchera à obtenir de nouvelles ressources pour renforcer sa capacité de surveillance du système de dotation et pour répondre aux nouvelles normes de sécurité du Conseil du Trésor en matière de technologie de l'information.

Dans l'ensemble, la CFP déploiera des efforts pour devenir une organisation modèle respectueuse des principes de la fonction moderne de contrôleur et soucieuse des besoins et des préoccupations des membres de son personnel.

SECTION II – ANALYSE DÉTAILLÉE PAR ACTIVITÉ DE PROGRAMME

RÉSULTAT STRATÉGIQUE

La Commission de la fonction publique (CFP) a un seul résultat stratégique à atteindre, à savoir :

Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'accessibilité, la représentativité et la transparence.

La CFP contribue à l'atteinte de ce résultat stratégique :

- en veillant à ce que la fonction publique soit non partisane et que les nominations faites dans l'ensemble de la fonction publique soient fondées sur le principe du mérite et exemptes de tout favoritisme politique ou bureaucratique;
- en collaborant avec les ministères et organismes afin de mettre en œuvre des stratégies de recrutement et des pratiques de dotation conformes aux valeurs de justice, d'accessibilité, de représentativité et de transparence, et à la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP);
- en renforçant la responsabilisation de la Commission vis-à-vis du Parlement au regard de la santé du système de dotation de la fonction publique.

Le Cadre de mesure du rendement de la CFP visant chaque niveau de l'architecture des activités de programmes fait actuellement l'objet d'une révision afin de suivre l'évolution du contexte. Le cadre proposé englobe une stratégie à court, à moyen et à long terme de production de rapports sur le rendement. Le présent document englobe principalement des mesures à court et à moyen terme qui peuvent faire l'objet d'un suivi et de rapports réguliers.

Le rapport annuel de la CFP (http://www.psc-cfp.gc.ca/index_f.htm) présente les résultats de notre surveillance des activités de dotation des ministères et organismes. Le rapport contient un aperçu des mesures prises et des progrès réalisés au regard de chaque élément de notre résultat stratégique, à savoir la compétence, les langues officielles, l'impartialité, la représentativité, la justice, l'accessibilité, la transparence. Notre cadre de mesure du rendement a été élaboré en se fondant sur les résultats énoncés dans notre rapport annuel.

Le tableau ci-dessous précise les indicateurs de rendement, les stratégies de mesure et les cibles au regard desquels nous devons rendre compte de l'atteinte du résultat stratégique, chaque année. Au fil du temps, l'atteinte de ce résultat stratégique sera mesurée principalement en fonction des tendances à plus long terme relevées dans le cadre de l'analyse des données annuelles de la CFP, à partir des vérifications et des études en cours ainsi que de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.

INDICATEURS DE RENDEMENT

Global

Résultats des activités de surveillance (suivi, vérifications, études, évaluations et enquêtes)

Responsabilisation

- Nombre de comparutions possibles de la CFP devant les comités parlementaires au regard du nombre de comparutions réelles
- Nombre d'audiences des comités portant sur des sujets concernant la CFP
- Nombre de rapports au Parlement

Mérite/Compétence

Énoncés de critères de mérite qui sont bien établis, évalués sous tous les angles et qui constituent la fondation des décisions de nominations

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la compétence des personnes embauchées

Mérite/Langues officielles

Nombre de postes non conformes au regard des exigences en matière de langues officielles

Impartialité

- Façon dont la population canadienne perçoit l'impartialité de la fonction publique
- Nombre de cas d'influence politique sur une décision de nomination relevés par la CFP chaque année
- Nombre de cas d'activités politiques irrégulières par des fonctionnaires ou des administrateurs généraux et administratrices générales relevés par la CFP chaque année

Justice

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la justice des processus de nomination

Accessibilité

Pourcentage d'emplois offerts au public et pour lesquels une zone nationale de sélection a été établie

STRATÉGIE, OBJECTIFS ET FRÉQUENCE DES RAPPORTS

Stratégie de mesure du rendement : élaborer et mettre en œuvre une procédure, des cadres de travail et des plans en ce qui a trait aux activités de surveillance

Objectif : constatations satisfaisantes découlant des activités de surveillance

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : déterminer le nombre de comparutions éventuelles et réelles de la CFP devant des comités parlementaires et d'audiences des comités sur des sujets concernant la CFP

Objectif : niveau minimal à déterminer

Fréquence des rapports annuels : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer au moyen d'activités de surveillance, de vérifications périodiques, d'évaluations et de sondages portant sur les décisions de nomination ainsi qu'au moyen d'enquêtes

Objectif :

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85 % (76 % en 2005)

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données à partir des systèmes d'information de la CFP

Objectif : zéro (242 en mars 2005)

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer ces situations au moyen de sondages périodiques, d'activités permanentes de surveillance et d'examen des allégations d'infractions

Objectif : à déterminer

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85 % (64 % en 2005)

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données à partir des systèmes d'information de la CFP

Objectif : augmentation par rapport aux années précédentes; objectif final à déterminer (19 % en 2005, devrait passer à 35 % après avril 2006)

Fréquence des rapports : chaque année

INDICATEURS DE RENDEMENT**Représentativité**

Nombre de groupes visés par l'équité en matière d'emploi dont la représentation au sein de la fonction publique est inférieure à leur disponibilité au sein de la population active

Transparence

Façon dont les fonctionnaires perçoivent la transparence des processus de nomination

STRATÉGIE, OBJECTIFS ET FRÉQUENCE DES RAPPORTS

Stratégie de mesure du rendement : réunir des données auprès de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) et Statistique Canada

Objectif : zéro (un groupe en 2005-2006)

Fréquence des rapports : chaque année

Stratégie de mesure du rendement : évaluer la perception au moyen de sondages périodiques auprès des fonctionnaires

Objectif : 85 %


Fréquence des rapports : chaque année

Activité de programme 1.1.0 – Intégrité des nominations et neutralité politique

Description

L'activité liée à l'intégrité des nominations et à la neutralité politique permet d'élaborer et de maintenir un cadre stratégique et réglementaire dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend l'établissement de politiques et de normes, la prestation de conseils, d'interprétations et de lignes directrices ainsi que l'administration des pouvoirs délégués et non délégués en matière de nomination.

Structure

Priorité 1	Mise en œuvre de la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP)
Priorité 2	Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement
 1.1.0	<i>Intégrité des nominations et neutralité politique</i>
1.1.1	Lignes directrices, règlement, décrets d'exemption et guides
1.1.2	Pouvoirs de nomination délégués
1.1.3	Pouvoirs de nomination non délégués

Ressources connexes

RESSOURCES	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Ressources financières (en milliers de dollars)	17 051	17 008	17 008
ETP	156	156	156

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de cette activité de programme.

RÉSULTATS ATTENDUS

Stratégies de recrutement et pratiques de dotation, conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP, mises en œuvre dans l'ensemble de la fonction publique

INDICATEURS DE RENDEMENT

Indicateur de rendement 1 : constatations découlant de l'évaluation de la mise en œuvre de la nouvelle LEFP

Objectif : constatations satisfaisantes découlant de l'évaluation

Fréquence des rapports : examen quinquennal de la LEFP

Indicateur de rendement 2 : nombre de délégations limitées ou supprimées par la CFP

Objectif : zéro (cinq cas signalés dans le Rapport annuel 2005-2006)

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement 3 : Nombre de plaintes au TDFP

Objectif : à déterminer

Fréquence des rapports : chaque année

1.1.1 Lignes directrices, règlements, décrets d'exemption et guides

La sous-activité liée aux lignes directrices, règlements et décrets d'exemption (DE) consiste à élaborer et à interpréter les lignes directrices, les règlements et les DE portant sur la dotation et les activités politiques, et à formuler conseils et orientation à cet égard. Cette sous-activité englobe les tâches suivantes :

- analyser les questions stratégiques, élaborer des options, consulter et concevoir et appliquer des moyens d'action;
- partager les pratiques exemplaires et assurer des conseils spécialisés, une orientation et des communications aux collègues et aux intervenants;
- assurer aide et conseils aux ministères et organismes pour ce qui est de promouvoir l'équité en matière d'emploi et d'établir une fonction publique qui reflète la diversité de la société canadienne.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux lignes directrices, aux règlements, aux décrets d'exemption et aux guides afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
7 482	7 463	7 463

Engagements

- Adapter les moyens d'action, les règlements, les décrets d'exemption et les guides liés aux nominations et aux activités politiques, revoir les instruments, les directives et les outils existants ou en élaborer de nouveaux au besoin.
- Appuyer la mise en œuvre de la zone nationale de sélection (ZNS), en évaluer l'incidence et faire rapport sur la question.
- Contribuer à l'examen, par le Parlement, de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, mener des recherches et analyser les enjeux afin d'atteindre l'objectif d'une fonction publique représentative.
- Examiner les plaintes présentées au Tribunal de la dotation de la fonction publique, intervenir le cas échéant, et diffuser les leçons apprises.
- Accroître le dialogue avec le Parlement au sujet de l'intégrité du système de dotation et poursuivre l'application des mesures visant à renforcer la position de la CFP en tant qu'organisme parlementaire unique.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS

Lignes directrices, règlements et guides liés à la dotation et aux activités politiques conformes à la nouvelle LEFP et au résultat stratégique de la CFP

Obtention par les ministères et organismes de renseignements stratégiques pertinents et précis ainsi que de conseils au moment opportun

INDICATEURS DE RENDEMENT

Indicateur de rendement : constatations découlant des vérifications, des études et des évaluations liées à la dotation et aux activités politiques

Objectif : constatations satisfaisantes

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement : pertinence et opportunité des renseignements stratégiques et de l'orientation assurés par la CFP évalués au moyen d'un sondage auprès des membres du Conseil des ressources humaines (CRH), précision des renseignements stratégiques et des directives à déterminer grâce à un processus de contrôle de la qualité

Objectif : sondage auprès du CRH et processus de contrôle de la qualité à mettre au point en 2007-2008

Fréquence des rapports : chaque année

1.1.2 Pouvoirs de nomination délégués

La sous-activité liée aux pouvoirs de nomination délégués consiste à administrer la délégation des pouvoirs de nomination aux ministères et organismes grâce à des conseils et une aide en matière de dotation ainsi qu'à des produits et services d'apprentissage.

Au cours de la prochaine période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services de la sous-activité liée aux pouvoirs de nomination délégués afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
4 933	4 921	4 921

Engagements

- Assurer un soutien permanent aux organisations déléguées et aux intervenants de l'extérieur grâce à la formulation de conseils, d'interprétations, d'orientations, de présentations et au partage des pratiques exemplaires.
- Gérer les instruments de délégation et de responsabilisation en matière de nomination afin de veiller à ce que les pouvoirs de nomination et pouvoirs connexes appropriés soient confiés aux administrateurs généraux et administratrices générales.
- Fournir des outils et des produits afin de faciliter la gestion des pouvoirs de nomination et des pouvoirs connexes dans les organisations déléguées.
- Prendre des mesures afin de régler les lacunes relevées dans les organisations déléguées.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Collectivité de gestionnaires subdélégués et de spécialistes des ressources humaines de mieux en mieux informés et pouvoirs délégués de mieux en mieux gérés	Indicateur de rendement : nombre total de mesures de soutien assurées Objectif : augmentation de leur nombre par rapport à l'année précédente
Obtention, par les ministères et organismes, de renseignements pertinents et précis ainsi que de conseils liés à leurs pouvoirs de nomination délégués au moment opportun	Indicateur de rendement : pertinence et opportunité de l'information et des conseils fournis par la CFP évaluées au moyen d'un sondage auprès des membres du Conseil des ressources humaines (CRH); précision évaluée au moyen d'un processus de contrôle de la qualité Objectif : sondage auprès du CRH et processus de contrôle de la qualité à élaborer en 2007-2008 Fréquence des rapports : chaque année

1.1.3 Pouvoirs de nomination non délégués

La sous-activité liée aux pouvoirs de nomination non délégués consiste à administrer les pouvoirs qui ne sont pas délégués aux ministères et organismes, notamment la surveillance de l'administration des priorités en matière de dotation, l'examen des demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature à une élection et la surveillance de l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique*, y compris l'approbation des prolongations et des exclusions.

Au cours de la prochaine période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux pouvoirs de nomination non délégués afin de réaliser l'activité de programme 1.1.0 et les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
4 636	4 624	4 624

Engagements

- Surveiller les processus liés au droit de priorité afin de s'assurer que les organisations respectent les lois, les lignes directrices de la CFP et les pouvoirs délégués; assurer le suivi d'au moins 35 000 processus de dotation dans le cadre desquels les bénéficiaires de priorité doivent être pris en considération; vérifier le droit de priorité d'au moins 1 000 bénéficiaires et s'assurer qu'ils ont été informés de leurs droits et obligations; assurer l'intégrité des nominations non déléguées de bénéficiaires de priorité concernant d'anciens membres du personnel de cabinets de ministres et les membres du personnel du Bureau du Secrétaire du Gouverneur général, y compris la vérification de leur droit de priorité.
- Appuyer la mise en œuvre du nouveau régime visant les activités politiques en évaluant les demandes de fonctionnaires désireux de poser leur candidature en vue d'une élection fédérale, provinciale, territoriale et municipale; clarifier et communiquer les exigences à cet égard; assurer une formation aux représentantes désignées et aux représentants désignés ainsi qu'au personnel des ministères et des organismes; assurer le suivi du rendement des ministères et organismes, en portant une attention particulière aux demandes concernant une élection municipale, lesquelles ont été visées pour la première fois par la LEFP à partir du 31 décembre 2005, et en rendre compte.
- Surveiller l'application du *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* (DELOFP) en examinant les données et les dossiers de toutes les organisations délégataires relativement à l'usage qui est fait des dispositions du DELOFP et à l'approbation de prolongations et d'exemptions en fonction des critères reconnus.

Résultats à atteindre


RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Prise en compte adéquate des bénéficiaires de priorité aux fins de nomination	Indicateur de rendement : pourcentage de bénéficiaires de priorité qui ont été nommés Objectif : placement efficace et rapide des bénéficiaires de priorité Fréquence des rapports : chaque année
Application adéquate des dispositions de la LEFP liées aux activités politiques et visant les mises en candidature	Indicateur de rendement : nombre de demandes de mise en candidature reçues et analysées aux fins d'obtention d'une permission de la CFP Objectif : processus rapide d'analyse et d'approbation Fréquence des rapports : chaque année
Application adéquate du DELOFP	Indicateur de rendement : pourcentage de situations conformes au DELOFP Objectif : diminution du nombre de situations non conformes par rapport à l'année précédente Fréquence des rapports : chaque année
Efficacité et saine gestion des systèmes et des méthodes d'administration des nominations non déléguées	Indicateur de rendement : constatations découlant de l'étude sur l'administration des pouvoirs de nomination non délégués Objectif : constatations satisfaisantes Fréquence des rapports : chaque année (fréquence déterminée par les plans des vérifications, études et évaluations)

Activité de programme 1.2.0 – Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique

Description

L'activité liée à la surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique veille à fournir un régime de responsabilisation pour la mise en œuvre de la politique et du cadre réglementaire en matière de nomination dans le but d'assurer la protection de l'intégrité de la dotation dans la fonction publique et la neutralité politique. Cette activité comprend la surveillance des ministères et organismes quant à la conformité aux exigences législatives, la conduite de vérifications, d'études et d'évaluations, l'exécution d'enquêtes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité de la dotation dans la fonction publique.

Structure

Priorité 3	Surveillance appropriée et responsabilité devant le Parlement
Priorité 2	Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement
 1.2.0	<i>Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique</i>
1.2.1	Surveillance
1.2.2	Vérifications, études et évaluations
1.2.3	Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce

Ressources connexes

RESSOURCES	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Ressources financières (en milliers de dollars)	28 860	28 792	28 792
ETP	264	264	264

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillerons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de l'activité de programme 2.

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Mise en œuvre par les ministères des recommandations formulées dans les vérifications de la CFP	Indicateur de rendement : pourcentage de recommandations provenant des vérifications qui ont été mises en œuvre Objectif : 100 % Fréquence des rapports : chaque année

RÉSULTATS ATTENDUS

Renforcement du mécanisme de surveillance de l'intégrité du système de dotation de la fonction publique fondé sur les risques

INDICATEURS DE RENDEMENT

Indicateur de rendement : pourcentage des activités de surveillance (surveillance, vérifications, études et évaluations) dans chaque catégorie de risque

Objectif : à déterminer

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement : nombre d'organisations de la fonction publique ayant des pouvoirs délégués dont le rendement en dotation ne répond pas à tous les critères essentiels établis dans le Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation

Objectif : zéro

Fréquence des rapports : chaque année

1.2.1 Surveillance

La sous-activité liée à la surveillance consiste à s'assurer que les ministères et organismes satisfont aux exigences de la LEFP dans un contexte où des pouvoirs leur ont été délégués. Cette surveillance englobe les tâches suivantes :

- fournir une rétroaction et des analyses aux ministères en fonction de rapports, de visites et d'autres outils de surveillance afin de cibler les points à améliorer, les risques et les problèmes observables à l'échelle de la fonction publique;
- mettre en commun les pratiques exemplaires ou les défis;
- cerner les besoins en matière d'intervention.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services en matière de surveillance afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
3 822	3 813	3 813

Engagements

- Surveiller la délégation des pouvoirs de dotation à environ 80 organisations par la mise en œuvre d'une stratégie de gestion intégrée des risques prévoyant des activités de surveillance active, de collecte d'information et de production de rapports; mettre en œuvre des mesures correctives en cas de non-conformité.
- Surveiller les responsabilités de la CFP en ce qui a trait à la neutralité politique d'environ 85 organisations par la mise en œuvre d'une stratégie de gestion intégrée des risques prévoyant des activités de surveillance active, de collecte d'information et de production de rapports; mettre en œuvre des mesures correctives en cas de non-conformité.
- Examiner et améliorer les outils de responsabilisation et les programmes de surveillance liés à la dotation (surveillance du Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation et des bases de données), aux activités politiques et à la mutation de personnel provenant des organismes distincts.
- Surveiller si les ministères confirment que les anciens membres du personnel des cabinets de ministres qui participent à des processus de nomination interne annoncés satisfont aux critères établis et surveiller le mouvement du personnel entre les cabinets de ministres et la fonction publique au moyen de ces processus.
- Évaluer la compatibilité des programmes de dotation d'organismes distincts (jusqu'à 20 organismes) et surveiller ces programmes afin d'accorder des droits de mutation à leur personnel.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Amélioration de l'efficacité du processus de responsabilisation entre la CFP et les administrateurs généraux et administratrices générales en ce qui a trait à la dotation et à l'impartialité politique	<p>Indicateur de rendement : nombre de ministères qui satisfont entièrement aux exigences en matière de rapports concernant la dotation et l'impartialité politique</p> <p>Objectif : 100 %</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année</p>
Amélioration de l'efficacité du processus de responsabilisation entre la CFP et les organismes distincts en ce qui a trait aux droits de mutation	<p>Indicateur de rendement : nombre d'organismes distincts qui répondent entièrement aux exigences en matière de compatibilité</p> <p>Objectif : 100 %</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année</p>
Gestion efficace par la CFP d'un système de surveillance et de rétroaction	<p>Indicateur de rendement : pourcentage d'opérations de surveillance clés réalisées au cours du cycle annuel (comprend les lettres d'appel, les réponses des ministères et les commentaires ou les rencontres de rétroaction)</p> <p>Objectif : 100 %</p> <p>Fréquence des rapports : chaque mois</p>

1.2.2 Vérifications, études et évaluations

La sous-activité liée aux vérifications, aux études et aux évaluations englobe la réalisation de vérifications, d'études et d'évaluations indépendantes et la présentation de rapports au Parlement sur l'intégrité du processus de nomination, la protection du mérite et la neutralité politique.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux vérifications, aux études et aux évaluations afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
14 307	14 273	14 273

Engagements

- Élaborer un cycle et un plan de vérification pluriannuels fondés sur les risques pour les 80 organisations régies par la LEFP ayant signé des ententes de délégation.
- Effectuer des vérifications (vérifications à l'échelle des ministères et du gouvernement et vérifications de suivi), des études et des évaluations indépendantes qui sont pertinentes et répondent aux normes d'assurance de la qualité.
- Continuer de renforcer la capacité de la fonction de vérification par l'établissement d'un groupe responsable des méthodes professionnelles chargé d'élaborer une méthodologie en matière de vérification et du matériel de formation, l'examen du travail de vérification, la création d'un comité consultatif de la vérification indépendant et l'assurance de la conformité aux normes professionnelles.
- Appuyer la planification à long terme des vérifications et des études par l'élaboration d'un cadre d'évaluation en vue de l'examen quinquennal de la nouvelle LEFP.
- Produire des données et des analyses sur les nominations, et tenir un système de renseignements connexe afin d'appuyer le rôle de surveillance de la CFP et de contribuer à combler les besoins en information des ministères et organismes.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Vérifications, études et évaluations indépendantes effectuées conformément aux normes professionnelles et à un plan de surveillance fondé sur les risques	<p>Indicateur de rendement : nombre de vérifications, d'études et d'évaluations effectuées conformément aux plans approuvés et aux normes professionnelles</p> <p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none">• 2007-2008 : six vérifications; quatre études statistiques et élaboration du plan en vue de l'examen quinquennal de la LEFP• 2010-2011 : réalisation d'une évaluation indépendante visant à assurer que les vérifications sont effectuées conformément aux normes professionnelles• examens internes de la qualité des vérifications, effectués de façon continue <p>Fréquence des rapports : chaque année</p>

1.2.3 Enquêtes et mécanismes d'intervention précoce

Les enquêtes, qui peuvent comprendre des mécanismes d'intervention précoce, permettent d'assurer le suivi des questions soulevées au sujet des nominations. Des enquêtes sont également menées lorsqu'il y a des allégations d'activités politiques irrégulières de la part de fonctionnaires.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux enquêtes et aux mécanismes d'intervention précoce afin de réaliser l'activité de programme 1.2.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
10 731	10 706	10 706

Engagements

- Mettre en œuvre la procédure et les cadres opérationnels relatifs aux enquêtes et les processus d'intervention précoce en vertu de la nouvelle LEFP.
- Mener les enquêtes autorisées en vertu de la nouvelle LEFP (et appliquer les processus d'intervention précoce, le cas échéant), évaluer la charge de travail associée aux enquêtes demandées par les administrateurs généraux et administratrices générales et évaluer la capacité de la Direction générale à répondre à ces demandes.
- Mener des enquêtes concernant des allégations d'activités politiques irrégulières.
- Régler les modalités administratives liées aux appels afin de terminer l'étude des dossiers reçus sous le régime de l'ancienne LEFP.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Réalisation efficace et rapide des enquêtes de la CFP	<p>Indicateur de rendement 1 : nombre de demandes d'enquête traitées par catégorie (processus de dotation externe, processus de dotation interne non délégué, fraude, influence politique, activités politiques irrégulières)</p> <p>Objectif : établissement de données de référence aux fins des enquêtes effectuées en vertu de la nouvelle LEFP</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année</p> <p>Indicateur de rendement 2 : nombre d'enquêtes effectuées par catégorie (processus de dotation externe, processus de dotation interne non délégué, fraude, influence politique, activités politiques irrégulières)</p> <p>Objectif : établissement de données de référence aux fins des enquêtes effectuées en vertu de la nouvelle LEFP</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année</p>

RÉSULTATS ATTENDUS

INDICATEURS DE RENDEMENT

Indicateur de rendement 3 : nombre de problèmes relatifs à la dotation réglés au moyen des modes alternatifs de règlement des conflits (MARC)

Objectif : établissement de pourcentages de référence relativement aux MARC en vertu de la nouvelle LEFP

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement 4 : délai moyen pour rendre une décision dans le cadre d'une enquête

Objectif : 90 jours pour les enquêtes portant sur les erreurs ou omissions et objectif à déterminer pour les autres enquêtes dès que le délai sera analysé

Fréquence des rapports : chaque année

Indicateur de rendement 5 : nombre de décisions renvoyées à la Cour fédérale ou au Tribunal de la dotation de la fonction publique et annulées par cette instance

Objectif : diminution du nombre de demandes de contrôle judiciaire accueillies par la Cour fédérale à la suite d'appels interjetés à l'encontre de décisions de la CFP


Fréquence des rapports : chaque année

Activité de programme 1.3.0 – Services de dotation et évaluation

Description

L'activité liée aux services de dotation et à l'évaluation permet d'élaborer et de mettre à jour les systèmes de ressourcement qui font le lien entre la population canadienne et les fonctionnaires à la recherche de possibilités d'emploi dans la fonction publique fédérale et les ministères et organismes responsables de l'embauche. L'activité fournit des services d'évaluation et des produits connexes, tels que recherche et développement, consultation, évaluation et counseling pouvant être utilisés pour le recrutement, la sélection et le perfectionnement dans toute la fonction publique fédérale. Cette activité inclut également l'offre de services, de programmes et de produits de ressourcement aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires grâce à des unités de service à la clientèle situées partout au Canada.

Structure

	Priorité 4	Prestation par la CFP de services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins des gestionnaires délégués et des Canadiens et Canadiennes
	Priorité 2	Renforcement du rôle de la CFP à l'appui du Parlement
	1.3.0	<i>Services de dotation et évaluation</i>
	1.3.1	Services de dotation
	1.3.2	Évaluation

Ressources connexes

RESSOURCES	2007-2008	2008-2009	2009-2010
Ressources financières (en milliers de dollars)	57 509	51 207	53 413
ETP	595	582	594

Remarque : Les ressources financières comprennent le financement pour le projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) qui s'élève à 12 000 000 \$ ainsi que la réallocation temporaire de 7 800 000 \$ pour financer le travail continu sur la transformation des services de dotation et d'évaluation.

Certains pouvoirs de dotation qui sont maintenant délégués aux ministères et organismes étaient auparavant réservés à la CFP et exercés par la Direction générale des services de dotation et d'évaluation (DGSDE). Celle-ci continue sa transition vers un nouveau modèle de prestation des services qui appuiera l'intégrité du système de dotation et qui répondra aux besoins des administrateurs généraux et administratrices générales. La DGSDE travaille en vue d'offrir une gamme élargie de services de dotation, qui vont au-delà de ce qui était offert auparavant (c'est-à-dire principalement des services de ressourcement des cadres et des services généraux de recrutement et de dotation aux organisations qui ne possédaient pas les capacités requises au chapitre des ressources humaines ou qui avaient perdu leurs pouvoirs délégués). Entre-temps, une équipe de transformation contribuera au processus de transition vers le nouveau modèle et déterminera les options aux fins de la modification des mécanismes de financement.

La DGSDE continuera d'appuyer les ministères afin de leur permettre de combler leurs besoins en dotation externe. Elle commencera également à offrir des services de dotation interne, principalement au moyen de répertoires de candidates et candidats préqualifiés.

Résultats à atteindre

Nous avons ciblé les résultats suivants et nous surveillerons les indicateurs de rendement ci-dessous afin de nous assurer du bon déroulement de l'activité de programme liée aux services de dotation et d'évaluation.

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Produits et services de dotation et d'évaluation qui répondent aux besoins de la clientèle et qui sont conformes à la nouvelle LEFP et aux résultats stratégiques de la CFP	<p>Indicateur de rendement : constatations des études et résultats des consultations auprès de la clientèle</p> <p>Objectif : constatations satisfaisantes découlant des études</p> <p>Fréquence des rapports : chaque année en fonction du plan triennal</p> <p>Indicateur de rendement : constatations des vérifications, des études et des évaluations</p> <p>Objectif : constatations satisfaisantes découlant des études</p> <p>Fréquence des rapports : en fonction du plan des vérifications, des études et des évaluations</p>

1.3.1 Services de dotation

La sous-activité relative aux services de dotation comprend l'élaboration et la prestation de services, de systèmes, de programmes et de produits de dotation aux ministères et organismes, à la population canadienne et aux fonctionnaires.

Parmi les services de dotation de la CFP, mentionnons les services de dotation pour les postes de direction, les services généraux de recrutement, les programmes centraux de recrutement et un nombre croissant de services liés aux postes autres que ceux du groupe de la direction. Ces programmes et services visent à aider les ministères et organismes fédéraux à sélectionner des candidats et candidates afin de pourvoir des postes de divers groupes professionnels et niveaux à la fonction publique.

Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés aux services de dotation afin de réaliser l'activité de programme 1.3.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
47 652	42 306	44 512

Remarque : Les ressources financières comprennent le financement pour le projet de modernisation de la dotation de la fonction publique (PMDFP) qui s'élève à 12 000 000 \$ ainsi que la réallocation temporaire de 7 800 000 \$ pour financer le travail continu sur la transformation des services de dotation et d'évaluation.

Engagements

- Offrir aux ministères et organismes ainsi qu'à la population canadienne et aux fonctionnaires des services, des produits et des programmes de recrutement généraux et centraux de qualité qui sont adaptés à la nouvelle LEFP, par l'intermédiaire des unités de services à la clientèle réparties dans tout le pays. Ces services comprennent un soutien relatif aux répertoires de candidates et candidats préqualifiés, des services de dotation dans les domaines où il y a pénurie et des services de dotation externe au moyen d'outils de dotation automatisés. Parmi les programmes centraux de recrutement, on trouve notamment le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant, le Programme de recrutement postsecondaire et le Programme des adjoints de recherche (nombre de demandes prévu en 2007-2008 : 100 000 demandes pour les programmes centraux de recrutement et 6 510 demandes pour le recrutement général (environ 70 % de la demande totale de 9 300)).
- Fournir aux ministères et organismes des services de dotation pour les postes de direction (nombre de demandes prévu en 2007-2008 : 500 mesures de dotation).
- Fournir des services et des programmes de dotation et de recrutement aux ministères et organismes qui ont perdu leurs pouvoirs délégués ou qui ne possèdent pas la capacité interne nécessaire en matière de ressources humaines (quatre organisations).
- Optimiser les possibilités offertes par la nouvelle LEFP et consulter la clientèle afin de favoriser la mise en œuvre des lignes directrices en matière de zone nationale de sélection.

- Favoriser la mise en œuvre du recrutement électronique auprès des ministères et des organismes.
- Poursuivre la mise en œuvre du plan de transformation des activités de la DGSDE, ce qui comprend des consultations auprès de la clientèle en vue d'évaluer les besoins et de cibler les améliorations à apporter aux services, notamment en ce qui a trait aux éléments suivants :
 - analyses de marché;
 - priorités et rationalisation des services;
 - conception, élaboration et mise à l'essai de nouveaux services ou de services améliorés;
 - stratégies de marketing et de communication;
 - stratégie de financement et pouvoirs en matière de recouvrement des coûts;
 - transfert des connaissances de l'équipe de transformation et fin de la période de transition.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Prestation de services de dotation conformes aux normes établies en matière de service	Indicateur de rendement : pourcentage de services de dotation fournis conformément aux normes de service établies Objectif : 100 % Fréquence des rapports : chaque année
Stabilité de la demande de services de la CFP	Indicateur de rendement : pourcentage de la part de marché occupée par les services de recrutement Objectif : 70 % Fréquence des rapports : chaque mois
Outils et systèmes électroniques permettant d'accroître l'efficacité des processus de dotation	Indicateurs de rendement : <ul style="list-style-type: none"> • preuves statistiques de l'efficacité de la présélection et de la présentation des candidatures • système électronique de dotation stable et fiable visant à appuyer les ministères et organismes pour ce qui est de la présentation de candidatures de personnes de l'extérieur Objectif : à déterminer (les rapports de rendement du recrutement électronique sont en cours de préparation) Fréquence des rapports : chaque année

1.3.2 Évaluation

Par l'entremise du Centre de psychologie du personnel (CPP) de la CFP et des unités régionales de service à la clientèle, la sous-activité liée à l'évaluation permet de fournir des produits et services dans le domaine de l'évaluation. Elle le fait au moyen de travaux de recherche et d'élaboration, de consultation, d'évaluation et de counselling aux fins de dotation, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Au cours de la période de planification triennale, la CFP affectera les ressources suivantes aux principaux programmes et services liés à l'évaluation afin de réaliser l'activité de programme 1.3.0 et d'atteindre les résultats décrits ci-dessous.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2007-2008	2008-2009	2009-2010
9 857	8 901	8 901

Remarque : En 2007-2008, les ressources financières comprennent 6 000 000 \$ en revenus disponibles provenant des produits et services d'évaluation et de counselling.

Engagements

- Fournir des produits et services d'élaboration, de mise en application, de recherche et de consultation liés à l'évaluation aux fins de recrutement, de sélection et de perfectionnement dans l'ensemble de la fonction publique fédérale, au moyen de crédits et du recouvrement des coûts (volume prévu pour 2007-2008 : 170 000 examens administrés, dont 80 000 évaluations de la langue seconde).
- Continuer d'élaborer et de mettre à jour les instruments et les procédures, notamment l'évaluation de langue seconde (ELS). La mise en œuvre du nouveau test d'expression écrite de l'ELS en anglais et en français est prévue pour 2007-2008. Quant à l'élaboration du nouveau test d'interaction orale de l'ELS, sa mise en œuvre progressive devrait commencer durant le même exercice. D'autres travaux de recherche et d'élaboration mèneront à la modification ou à la conception de 15 nouveaux produits d'évaluation.
- Établir la stratégie de mise en œuvre d'examens électroniques et, à cette fin, poursuivre la mise sur pied des installations relatives aux examens électroniques.
- Obtenir le pouvoir de réaffecter les revenus en 2008-2009 et le conserver par la suite.

Résultats à atteindre

RÉSULTATS ATTENDUS	INDICATEURS DE RENDEMENT
Prestation de services d'évaluation conformes aux normes de service établies	Indicateurs de rendement : <ul style="list-style-type: none">• Pourcentage de services d'évaluation fournis conformément aux normes de service établies• Nombre de mesures d'adaptation prises dans le cadre d'évaluations• Nombre de nouveaux produits ayant été modifiés ou élaborés• Satisfaction des clients par rapport aux services d'évaluation Objectifs : <ul style="list-style-type: none">• Satisfaction de la clientèle et conformité avec les normes de service• Traitement du nombre de demandes prévu Fréquence des rapports : chaque année
Traitement et administration des évaluations de langue seconde (ELS) (interaction orale) en temps opportun	Indicateur de rendement : temps moyen d'exécution des ELS (interaction orale) Objectif : 10 jours Fréquence des rapports : chaque mois

Priorité de gestion : Évolution vers une organisation modèle

Gestion axée sur l'excellence

La CFP s'est engagée à devenir une organisation modèle. À cette fin, elle mettra tout en œuvre pour s'assurer de posséder la capacité organisationnelle et la marge de manœuvre voulues. Cette démarche lui permettra de s'adapter de façon efficace et efficiente à l'environnement de travail en constante évolution, de saisir les occasions qui se présentent et de faire face aux nouveaux risques. Pour ce faire, la CFP continuera d'effectuer ce qui suit au cours des trois prochaines années :

- bâtir une organisation et une structure de gestion permettant de gérer les nouveaux risques et possibilités et d'appuyer le rôle de la CFP à titre d'organisme indépendant relevant du Parlement;
- améliorer la gestion des ressources financières, humaines et informationnelles et les intégrer dans un cadre de planification;
- constituer un effectif productif, durable et souple.

Amélioration de la structure de gestion et des affaires parlementaires

Au cours des trois prochaines années, la CFP continuera d'évoluer afin de s'acquitter de son nouveau mandat découlant de la LEFP et de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). Elle sera attentive aux besoins de ses clients, qu'il s'agisse de ministères ou d'organismes, et elle remplira son mandat de surveillance auprès du Parlement. Pour ce faire, il est important d'adopter une structure de gestion qui rende compte de la nouvelle réalité du milieu de travail. Il est également primordial d'être en mesure de gérer efficacement et d'atténuer les risques externes.

Engagements

- Se préparer en vue de la nomination de deux nouveaux commissaires à temps partiel à la CFP.
- Continuer d'entretenir de bons rapports avec le Parlement et de renforcer la capacité de la CFP à répondre avec efficacité et efficience aux parlementaires en ce qui a trait aux nouveaux enjeux dans son champ de compétence.

Amélioration des pratiques en matière de finances et de gestion

La CFP continue d'être proactive lorsqu'il s'agit d'améliorer ses pratiques de gestion. Elle a procédé, entre autres, à la mise en œuvre de la nouvelle politique du Secrétariat du Conseil du Trésor sur la vérification interne, à la préparation d'états financiers faisant l'objet d'une vérification indépendante et au lancement d'un processus de planification intégrée.

L'organisation a également utilisé de façon rigoureuse les pratiques opérationnelles, y compris le budget base zéro. Cette approche lui permet de redistribuer les fonds de façon continue en fonction des priorités établies et des résultats à atteindre en matière de productivité et de rendement.

L'organisation a déjà pris toutes les mesures nécessaires afin de libérer des fonds supplémentaires à l'interne au moyen de gains d'efficacité. Elle a ainsi réaffecté 6,1 millions de dollars à l'interne (y compris le Régime d'avantages sociaux des employés) afin d'assumer les

nouveaux rôles et de respecter les nouvelles priorités découlant de la LMFP et de la LEFP. Il lui faudra toutefois des fonds supplémentaires à long terme pour être en mesure d'assumer ses responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP. Si la CFP n'obtient pas ces fonds, elle risque de devoir mettre de côté des activités et des services clés ou réduire les services offerts dans des secteurs importants.

La CFP continue de respecter son engagement de bâtir une structure de responsabilisation en gestion solide et efficace qui lui permette de répondre à ses besoins et qui corresponde à son statut d'organisme indépendant. En 2006-2007, elle a entrepris un processus d'autoévaluation du Cadre de responsabilisation de gestion (CRG). Cette démarche lui a permis de s'assurer que toutes les pratiques en matière de finances, de ressources humaines et de gestion de l'information sont intégrées et qu'elles appuient efficacement son objectif de devenir une organisation modèle.

Engagements

- Mettre en œuvre et élaborer, au besoin, des stratégies de financement à court et à long terme des activités de programmes qui ne sont pas financées à même les ressources internes disponibles à l'heure actuelle.
- Examiner et améliorer le Cadre de mesure du rendement de la CFP afin de s'assurer de disposer de renseignements clés sur le rendement et pouvoir prendre des décisions efficaces.
- Mettre à l'essai un système de compte rendu du temps qui permette l'utilisation et la répartition efficaces des ressources.
- Mettre au point un plan stratégique de gestion de l'information (GI), ce qui comprend l'élaboration d'une structure de gouvernance et de responsabilisation, d'une politique, d'une stratégie, ainsi que d'une vision en matière de GI, et la mise à l'essai d'un système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).
- Mettre en œuvre le plan d'action découlant du processus d'autoévaluation du CRG.
- Améliorer les stratégies de gestion des technologies de l'information (TI) qui permettent la répartition efficace, efficiente et rentable des ressources en TI; puis, investir dans ce domaine. L'objectif visé est de répondre aux besoins en matière de technologies qui sont en constante évolution et d'atténuer les risques éventuels (p. ex. : soutien des fournisseurs et intégration, sécurité, désuétude et compatibilité des systèmes).
- Élaborer et mettre en œuvre une stratégie appropriée qui permettra à la CFP de remplir ses obligations envers le Conseil du Trésor et d'atténuer les risques ciblés en ce qui a trait aux nouvelles normes de sécurité relatives aux systèmes de TI.

Renforcement de sa capacité en matière de ressources humaines

La CFP a élaboré un plan des ressources humaines (RH) qui rend compte de ses besoins opérationnels croissants, qui comprend de solides pratiques de gestion des personnes et qui est intégré au processus de planification opérationnelle. Dans ce plan figurent les risques et les enjeux en matière de RH, de même que les stratégies à déployer à cet égard. Au cours des trois prochaines années, l'organisation devra relever le défi de recruter et de maintenir en poste du personnel de talent. Cette démarche permettra de combler les besoins actuels et futurs en effectif attribuables au taux de roulement élevé, au vieillissement de la main-d'œuvre et aux départs à la retraite qui y sont associés, de même qu'à la pénurie de compétences observable au fur et à

mesure que la nature du travail changera. Au cours de cette période de planification, la CFP se concentrera sur les initiatives ci-dessous.

Engagements

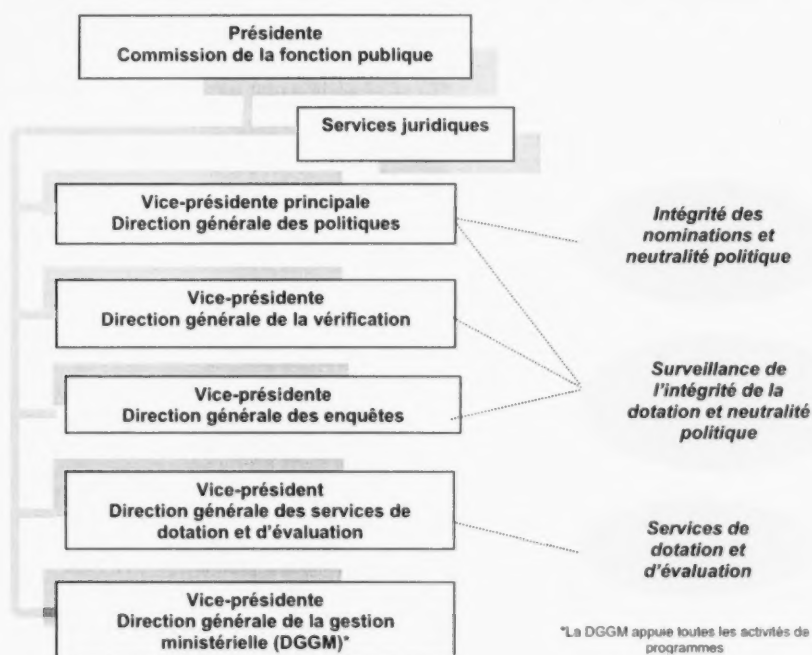
- En réponse au taux de roulement élevé et à l'augmentation des départs à la retraite, avoir recours à des répertoires de préqualification, aux possibilités de perfectionnement et à des programmes et stratégies connexes afin de renforcer la capacité de la CFP en matière de ressourcement et de leadership.
- Mettre en œuvre un modèle de planification de la relève pour tous les postes clés.
- Améliorer les outils, les systèmes et les pratiques de gestion des données en matière de RH de façon à pouvoir atteindre les objectifs opérationnels actuels et futurs.
- Investir dans les stratégies d'apprentissage et les occasions de formation afin que les membres du personnel puissent acquérir toutes les compétences nécessaires. Ainsi, la CFP sera en mesure d'assumer ses responsabilités en matière de surveillance et de fournir des avis éclairés et des services aux ministères et organismes.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

INFORMATION ORGANISATIONNELLE ET RESPONSABILISATION

La Commission de la fonction publique (CFP) est un organisme indépendant qui rend compte au Parlement de toute question relevant de sa compétence. La Commission est composée d'une présidente ou d'un président et d'au moins deux commissaires à temps partiel nommés pour une période maximale de sept ans. La présidente ou le président et les commissaires sont nommés par la gouverneure en conseil ou le gouverneur en conseil. La présidente ou le président est nommé par commission sous le grand sceau, après approbation par résolution du Sénat et de la Chambre des communes. La présidence est actuellement occupée par Maria Barrados, puis Manon Vennat et David Zussman sont les deux commissaires. La présidente agit à titre de première dirigeante et elle rend des comptes à la Commission en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP), ainsi qu'au ou à la ministre de Patrimoine canadien relativement à certaines fonctions et responsabilités en vertu de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

En tout, cinq directions générales, chacune chapeautée par un vice-président ou une vice-présidente, appuient la présidente dans son rôle de première dirigeante et contribuent à l'atteinte des résultats stratégiques de la CFP. L'organigramme ci-dessous présente la structure interne de la CFP et la responsabilisation au sein de celle-ci.



La **vice-présidente principale, Politiques**, assume des fonctions essentielles d'élaboration de politiques et de surveillance à l'appui de la LEFP. La vice-présidente principale rend compte de l'interprétation, de l'application et de l'élaboration de lignes directrices en vertu de la LEFP, notamment des aspects liés à l'équité, à la diversité et aux activités politiques des fonctionnaires. Elle a aussi le mandat de négocier, de surveiller et d'évaluer la manière dont les administrateurs généraux et administratrices générales exercent les pouvoirs de dotation qui leur sont délégués; de recommander des mesures correctives, au besoin; de gérer l'administration des droits de priorité; de contribuer à la vision axée sur l'avenir de la CFP à titre d'organisme indépendant; d'élaborer des cadres de politiques stratégiques; de gérer la production du rapport annuel de la CFP; puis, de coordonner, avec les organismes centraux et les ministères, la pleine mise en œuvre de la LEFP.

La **vice-présidente, Vérification**, effectue des vérifications, des études et des évaluations indépendantes dans toute la fonction publique afin de fournir renseignements objectifs, avis et assurance au Parlement, puis en dernier ressort aux Canadiens et Canadiennes, quant à l'intégrité du processus de nomination et à la protection du principe du mérite et de l'impartialité. De plus, la vice-présidente, Vérification, livre des données et des analyses portant sur les nominations pour appuyer le rôle de surveillance de la CFP et les besoins en matière d'information des ministères et organismes.

La **vice-présidente, Enquêtes**, effectue des enquêtes et prône l'utilisation d'autres méthodes de résolution de conflits. La vice-présidente a le mandat de mener différents types d'enquêtes relatives aux processus de nomination externe, aux processus de nomination interne non délégués, aux allégations portant sur des nominations entachées d'influence politique ou de fraude et aux activités politiques irrégulières. Elle effectue également des enquêtes relatives aux processus de nomination interne délégués, à la demande des administrateurs généraux et administratrices générales. De plus, la vice-présidente, Enquêtes, dirige des audiences d'appel et des enquêtes portant sur la sélection et les processus de dotation amorcés sous le régime de l'ancienne LEFP.

Le **vice-président, Services de dotation et d'évaluation**, élabore, met en œuvre et fournit des systèmes, des programmes et des produits et services de recrutement, de dotation et d'évaluation pour toute la fonction publique. Il offre en outre des services de recrutement à tous les clients et des services de dotation aux organisations (qu'elles détiennent ou non des pouvoirs délégués) qui requièrent les services de la CFP ou qui ont perdu une partie ou l'ensemble de leurs pouvoirs délégués à la suite d'une activité de surveillance de la CFP. Enfin, le vice-président élabore et met en œuvre des stratégies, des politiques et des structures en matière de services.

La **vice-présidente, Gestion ministérielle**, élabore et surveille les cadres et les politiques de planification de gestion ministérielle liés au Cadre de responsabilisation de gestion, aux finances, à la gestion des ressources humaines, aux technologies de l'information, aux communications et à d'autres services administratifs et de soutien. Elle fournit également des services et des systèmes centraux à l'appui de tous les programmes de la CFP, y compris les bureaux de la présidente et des commissaires. En outre, elle formule et met en œuvre des politiques, des plans, des lignes directrices, des normes, des processus et des procédures visant à appuyer le processus décisionnel de la Commission.

LIENS PRINCIPAUX

La CFP travaille en collaboration avec les organisations et les intervenants principaux suivants :

- **Le Parlement**, à qui elle rend compte de l'intégrité globale du système de nomination et de la neutralité politique de la fonction publique. Elle le fait au moyen de rapports réguliers et spéciaux, y compris ceux qui portent sur les conclusions des vérifications, de la comparution devant des comités (par exemple : le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires, le Comité permanent des langues officielles, le Comité permanent de l'accès à l'information, de la protection des renseignements personnels et de l'éthique, le Comité sénatorial permanent des finances nationales et le Comité sénatorial permanent des droits de la personne) et de communications directes avec les parlementaires, au besoin. En outre, la CFP maintient son indépendance en matière d'interprétation et d'exercice de ses pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et Canadiennes.
- **Le greffier du Conseil privé**, qui est le chef de la fonction publique et avec qui la CFP assure un soutien au renforcement et au renouvellement de la fonction publique.
- **L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC)**, dont le mandat est de coordonner la mise en œuvre générale de la nouvelle *Loi sur la modernisation de la fonction publique* et de la composante du Cadre de responsabilisation de gestion liée aux personnes.
- **L'École de la fonction publique du Canada (EFPC)**, qui est le principal fournisseur de services d'apprentissage de la fonction publique du Canada et que la CFP consulte en vue d'assurer aux ministères et organismes un soutien, ainsi que des outils d'apprentissage.
- **Les autres organisations qui appuient le Parlement**, qui fournissent le soutien par le biais de vérifications indépendantes et d'activités de surveillance et avec lesquelles la CFP échange de l'information sur les rôles, responsabilités et enjeux relatifs à l'appui au Parlement.
- **Le Comité consultatif des sous-ministres responsables de la gestion des ressources humaines (CCSMGRH)**, avec qui elle discute des nouveaux enjeux et des principales initiatives, puis examine l'uniformité des politiques et l'harmonisation des priorités et des ressources entre les organisations.
- **Le Conseil consultatif de la Commission de la fonction publique**, qui organise des réunions ordinaires avec les ministères et organismes et les agents et agentes de négociation auxquelles la CFP participe afin de discuter des problèmes et d'obtenir des conseils relativement aux responsabilités de la CFP en vertu de la nouvelle LEFP.
- **Les gestionnaires d'embauche et les spécialistes des ressources humaines**, qui, conjointement avec la CFP, sont responsables de la mise sur pied d'un système modernisé de gestion des ressources humaines devant profiter à la population canadienne.
- **Le Conseil des ressources humaines (CRH)**, qui travaille en partenariat avec les organisations responsables des ressources humaines dans les ministères, les organismes centraux et la CFP. Son objectif est de cerner et de traiter les préoccupations et les intérêts en matière de gestion des ressources humaines en ce qui a trait aux questions stratégiques de ressources humaines.
- **Les universitaires et les spécialistes externes**, avec qui elle collabore afin d'élaborer des pratiques efficaces et novatrices conformes au Cadre de nomination, de renforcer l'approche de la CFP à l'égard de la surveillance et de mettre au point un nouveau régime visant les activités politiques des fonctionnaires.
- **Les organisations internationales et les organismes de protection du principe du mérite, tant à l'échelle nationale qu'à l'étranger**, avec qui la CFP met en commun des renseignements sur les principales nouveautés et les pratiques exemplaires.
- **Les fonctionnaires fédéraux**, qui reçoivent son soutien pour ce qui est de gérer leur carrière et de poser leur candidature à des postes, et les Canadiens et Canadiennes, à qui la CFP assure l'accès à un large éventail de possibilités d'emploi pleines de défis dans la fonction publique.

TABLEAU 1 : DÉPENSES PRÉVUES ET ÉQUIVALENTS TEMPS PLEIN DE L'ORGANISME

(en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Dépenses prévues 2008-2009	Dépenses prévues 2009-2010
Par activité de programme				
Intégrité des nominations et neutralité politique	18 276	18 580	18 580	18 580
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	25 688	29 794	29 794	29 794
Services de dotation et évaluation	68 053	60 832	48 633	43 639
Budget principal des dépenses (brut)	112 017	109 206	97 007	92 013
Moins : Revenus disponibles (Remarque 1)	6 000	6 000		
Total du budget principal des dépenses	106 017	103 206	97 007	92 013
<i>Rajustements</i>				
Budget supplémentaire des dépenses (A)				
Report du budget de fonctionnement	3 808			
Économies en matière d'approvisionnement – Comité d'examen des dépenses de 2005	(460)			
Autorisations de dépenser disponibles à même le crédit	(1 247)			
Autres				
Conventions collectives	1 240			
Système de ressourcement de la fonction publique (SRFP) – report des ressources de l'exercice 2006-2007 à 2007-2008	(4 703)			
Ajustement afin de concilier avec le meilleur rapprochement des dépenses	(770)			
Vérification interne		214		
Services et produits d'évaluation et de counselling (Remarque 1)				
Dépenses			6 000	6 000
Recettes à valoir sur le crédit			(6 000)	(6 000)
<i>Réalignement interne (Remarque 2)</i>				
Intégrité des nominations et neutralité politique		(1 572)	(1 572)	(1 572)
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique		(1 002)	(1 002)	(1 002)
Services de dotation et évaluation		2 574	2 574	2 574
Système de ressourcement de la fonction publique				7 200
Total des rajustements	(2 132)	214	-	7 200
Total des dépenses prévues (Remarque 3)	103 885	103 420	97 007	99 213
Moins : Revenus non disponibles	-	-	-	-
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	16 957	15 311	14 965	14 790
Total des dépenses de la CFP	120 842	118 731	111 972	114 003
Équivalents temps plein	949	1 015	1 002	1 014

Remarque 1 : En 2006-2007 et 2007-2008, la CFP a obtenu le pouvoir de dépenser ses revenus provenant des services et produits d'évaluation et de counselling. Ce même pouvoir sera demandé pour l'exercice 2008-2009 et au-delà.

Remarque 2 : Les chiffres de réalignement interne comprennent les réallocations temporaires afin de financer le travail continu sur la transformation des services de dotation et d'évaluation.

Remarque 3 : La différence entre les dépenses prévues de 2007-2008 et celles de 2008-2009 provient essentiellement de l'écart dans le financement annuel du PMDFP, dont 4 900 000 \$ (incluant les cotisations aux RASE) a été reporté de l'exercice 2006-2007 à 2007-2008.

TABEAU 2 : LIENS DE LA CFP AVEC LES SECTEURS DE RÉSULTATS DU GOUVERNEMENT DU CANADA

2007-2008 (en milliers de dollars)

Secteurs de résultats stratégiques du gouvernement du Canada : Affaires gouvernementales – protection et promotion de l'intégrité et de la neutralité politique des fonctionnaires au moyen de vérifications, d'examen et d'enquêtes à l'appui des valeurs de la fonction publique que sont l'équité, la transparence et la justice pour tous et toutes.

Activité de programme	Budget		Total du budget principal des dépenses	Rajustements (Dépenses prévues ne figurant pas au budget principal des dépenses) (Remarque 1)	Total des dépenses prévues
	Exploitation	Revenus disponibles			
Intégrité des nominations et neutralité politique	18 580		18 580	(1 529)	17 051
Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	29 794		29 794	(934)	28 860
Services de dotation et d'évaluation	60 832	(6 000)	54 832	2 677	57 509
Total	109 206	(6 000)	103 206	214	103 420

Remarque 1 : Les chiffres des rajustements comprennent les réallocations temporaires pour financer le travail continu sur la transformation des services de dotation et d'évaluation.

TABEAU 3 : POSTES VOTÉS ET LÉGISLATIFS

Postes votés et législatifs	Libellé tronqué pour les postes votés et législatifs	Budget principal des dépenses 2007-2008	Budget principal des dépenses 2006-2007
		(en milliers de dollars)	
80	Dépenses du programme	90 032	92 949
(S)	Cotisations aux régimes d'avantages sociaux des employés	13 174	13 068
	Total des postes votés et législatifs	103 206	106 017

TABEAU 4 : SERVICES REÇUS À TITRE GRACIEUX

(en milliers de dollars)	2007-2008
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	9 473
Cotisations de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) (excluant le fonds renouvelable); cotisations de l'employeur au régime d'avantage sociaux des employés et coûts payés par le SCT	5 018
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	121
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice	618
Services de vérification fournis par le Bureau du vérificateur général	81
Autres	-
Total des services reçus à titre gracieux pour 2007-2008	15 311

TABLEAU 5 : SOURCES DE REVENUS DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES**Revenus disponibles (Remarque 1)**

(en milliers de dollars)	Revenus prévus 2006-2007	Revenus prévus 2007-2008	Revenus prévus 2008-2009	Revenus prévus 2009-2010
Services de dotation et évaluation				
Produits et services d'évaluation et de counselling (Remarque 2)	6 256	6 000	6 000	6 000
Total des revenus disponibles	6 256	6 000	6 000	6 000

Remarque 1 : La CFP ne prévoit pas recevoir des revenus non disponibles.

Remarque 2 : En 2006-2007 et 2007-2008, la CFP a obtenu le pouvoir de dépenser ses revenus provenant des services et produits d'évaluation et de counselling. Ce même pouvoir sera demandé pour l'exercice 2008-2009 et au-delà.

TABLEAU 6 : RESSOURCES NÉCESSAIRES PAR DIRECTION GÉNÉRALE

(en milliers de dollars)	2007-2008			
	Intégrité des nominations et neutralité politique	Surveillance de l'intégrité de la dotation et neutralité politique	Services de dotation et évaluation	Total des dépenses prévues
Politiques	10 692	2 664	327	13 683
Vérification		9 155		9 155
Enquêtes		6 867		6 867
Services de dotation et d'évaluation			41 921	41 921
Gestion ministérielle	6 139	9 821	14 732	30 692
Bureau des commissaires	220	353	529	1 102
Total	17 051	28 860	57 509	103 420

TABLEAU 7 : VÉRIFICATIONS ET ÉVALUATIONS INTERNES

Vérifications internes

La CFP a établi une fonction de vérification interne dont les activités sont encadrées par des normes professionnelles et les politiques du SCT. La CFP dispose de sa propre politique sur la vérification interne, régie par le Comité de vérification interne (CVI). La CFP affiche l'ensemble des vérifications effectuées sur son site Web à l'adresse suivante : http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/internal_audits/index_f.htm.

La CFP a récemment pris des mesures visant à renforcer l'indépendance de sa fonction de vérification interne. En particulier, le CVI est maintenant composé de membres indépendants provenant de l'externe et le dirigeant ou la dirigeante de la vérification relève directement de la présidence.

Pour l'exercice 2006-2007, le comité a approuvé les trois vérifications suivantes : *Vérification de l'état de préparation des ressources humaines*, *Vérification de l'état d'avancement des contrôles en vue de la vérification externe des états financiers* et *Vérification du contrôle de la gestion des dépenses* (vérification de portée limitée). La première vérification figure déjà sur le site Web et les deux autres y seront bientôt affichées. La direction a présenté des plans d'action exhaustifs qui ont été versés dans les rapports de vérification. La mise en œuvre de ces plans d'action va bon train.

Certains projets approuvés dans le plan de vérification interne 2006-2007 sont toujours en cours. L'échéance prévue pour les prochains rapports est la suivante : Système de ressourcement de la fonction publique – volet 1 (examen préliminaire : hiver 2007) et Rapports financiers – cycliques (printemps 2007). Les vérifications portant sur la sécurité des technologies de l'information et sur la budgétisation en sont actuellement à l'étape de la planification et seront effectuées en partie au cours de l'exercice 2007-2008.

Les vérifications devant débuter en 2007-2008 sont les suivantes : Opérations régionales, Surveillance de l'obligation de rendre compte en dotation et Planification et rapports ministériels. Le plan de vérification interne relatif à l'exercice 2007-2008 sera examiné par le comité aux fins d'approbation au printemps 2007; il tiendra alors compte de l'évaluation des risques.

Évaluations internes

La CFP a approuvé sa politique d'évaluation interne en 2004. Conformément à cette politique, il faut fournir des renseignements objectifs et fondés sur des données probantes concernant la pertinence, les résultats et l'efficacité des lignes directrices, des initiatives et des programmes établis par la CFP en tant qu'organisation aux termes de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Le fait d'axer la fonction d'évaluation interne sur les lignes directrices, les programmes et les initiatives de la CFP en tant qu'organisation vise à distinguer la fonction d'évaluation interne de celle externe. Dans le cadre de cette dernière, la CFP évalue les pratiques,

les politiques et les initiatives des ministères et organismes en matière de ressources humaines de par son rôle de surveillance indépendante.

La fonction d'évaluation interne de la CFP avait été confiée en avril 2005 à la Direction de la vérification interne et de l'évaluation. En avril 2006, à la suite de la mise en place de la nouvelle politique sur la vérification interne (2005) du gouvernement, cette fonction a été transférée à la Direction de la planification, des rapports ministériels et de l'évaluation de la CFP.

La politique d'évaluation interne est régie par le Comité exécutif de gestion (CEG) de la CFP, présidé par la présidente. Le CEG approuve les plans d'évaluation interne, les rapports et les recommandations et assure un suivi à cet égard.

En juillet 2006, le CEG a approuvé le plan d'évaluation interne 2006-2007, lequel vise de façon provisoire à aider les gestionnaires à fonctionner de façon efficace dans le contexte de la nouvelle LEFP. Ce plan appuie leurs efforts de planification, de suivi et de production de rapports concernant le rendement organisationnel. Il comprend également deux évaluations liées à la stratégie organisationnelle de gestion du risque de la CFP, lesquelles sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Évaluation interne	Type d'évaluation	Statut	Date de fin prévue	Lien électronique menant au rapport
Système de ressourcement de la fonction publique (Volet I du SRFP)	Évaluation de la mise en œuvre d'une initiative de service (autre qu'un programme de subventions ou de contributions)	en cours	juin 2007	s.o.
Programme de recrutement des leaders en politiques	Évaluation de la mise en œuvre d'une initiative de service (autre qu'un programme de subventions ou de contributions)	en cours	juin 2007	s.o.
Lien électronique menant au plan de vérification interne et d'évaluation : non accessible à l'heure actuelle.				

SECTION IV – AUTRES POINTS D'INTÉRÊT

PROFIL DE RISQUES ET ENJEUX ORGANISATIONNELS

La CFP s'expose à des risques et enjeux de taille en mettant en œuvre un système de dotation modernisé. Le tableau ci-dessous présente un résumé des risques et enjeux provenant des environnements externe et interne. Il comprend une évaluation de la portée du risque et de l'enjeu, une description de son incidence possible, de même que les stratégies et les plans que la CFP adoptera pour y faire face.

RISQUES	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Environnement externe			
Capacité insuffisante de la collectivité des ressources humaines (RH)	<ul style="list-style-type: none"> • Pénurie importante de fonctionnaires du groupe PE pour mettre en œuvre le nouveau système de dotation • Pénurie importante découlant du taux de roulement élevé et du grand nombre de départs à la retraite • Proportion grandissante de spécialistes de la dotation inexpérimentés 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacité des spécialistes en RH d'offrir aux gestionnaires d'embauche les avis et conseils dont ceux-ci ont besoin • Nombre élevé et constant de demandes à la CFP en matière de conseils, de soutien et de formation concernant la nouvelle <i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i> (LEFP), ainsi que de services de dotation et d'évaluation • Défaut de mettre à profit les possibilités offertes par la nouvelle LEFP en matière de souplesse et d'innovation • Possibilité de recréer l'ancien système de dotation • Défaut de répondre entièrement aux attentes élevées quant à des améliorations immédiates au système de dotation 	<ul style="list-style-type: none"> • Continuer d'offrir orientation et soutien au cours de la période de transition qui mènera à la pleine mise en œuvre de la LEFP • Continuer d'appuyer le renforcement de la capacité de la collectivité des RH, la connaissance du Cadre de nomination de la CFP et la mise en commun des pratiques exemplaires • Continuer de collaborer avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC) et le Conseil des ressources humaines pour ce qui est de la dotation collective visant les postes du groupe PE

RISQUES	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Planification inappropriée des RH	<ul style="list-style-type: none"> Dotation encore effectuée en réponse à des besoins ponctuels et généralement au cas par cas lorsqu'il y a un poste à doter 	<ul style="list-style-type: none"> Manque de vision à long terme pour ce qui est de la planification des besoins en dotation et de leur intégration aux plans des activités Situation empêchant les gestionnaires de prendre des décisions de nomination rapides et conformes aux valeurs de nomination et aux critères de mérite de la nouvelle LEFP 	<ul style="list-style-type: none"> Promouvoir l'établissement de plans des RH et leur intégration à la planification des activités Exiger que les organisations démontrent la conformité de leurs décisions principales en matière de nomination avec leurs plans des RH Collaborer avec l'AGRHFPC à l'élaboration d'une approche intégrée de la planification des RH qui tienne compte des exigences clés en matière de nomination
Protection insuffisante du principe du mérite et mécanismes de responsabilisation inefficaces	<ul style="list-style-type: none"> Vu le pouvoir discrétionnaire des gestionnaires, possibilité d'inconstance dans le respect des valeurs de dotation et d'utilisation inappropriée des mesures d'assouplissement en matière de dotation et des pouvoirs de dotation Systèmes organisationnels de surveillance et de production de rapports inefficaces et non uniformes Prolifération et incompatibilité des systèmes d'information sur les RH à l'échelle du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de non-conformité avec le Cadre de nomination Difficulté à vérifier l'utilisation appropriée des mesures d'assouplissement en matière de dotation et des pouvoirs de dotation Incapacité d'assurer l'intégrité des nominations dans l'ensemble du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> Gérer les attentes liées au système de dotation et veiller à ce que les gestionnaires comprennent les valeurs de dotation Continuer de diffuser les attentes prévues dans le Cadre de nomination de la CFP, y compris la capacité des ministères d'analyser les données liées à la dotation et d'évaluer les tendances et les risques Surveiller le respect des valeurs de dotation et fournir de la rétroaction en temps opportun Améliorer et harmoniser les systèmes aux fins de la collecte de données, de la surveillance et de la production de rapports

RISQUES	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Réponse inefficace aux besoins en matière de services à la clientèle dans le contexte de la nouvelle LEFP	<ul style="list-style-type: none"> • Demande accrue et continue de services à la Direction générale des services de dotation et d'évaluation, ainsi que de services plus efficaces et simplifiés • Besoin d'établir et de maintenir la capacité de fournir des services et des systèmes de pointe qui sont essentiels à l'engagement et au changement de culture requis aux termes de la nouvelle LEFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Peu de marge de manœuvre, ce qui peut nuire à la prise en charge par les organisations • Possibilité de perdre des clients si les services ne sont pas fournis conformément aux attentes (qualité et rapidité) • Incidence négative possible en ce qui a trait à la pertinence et à la réputation des services de dotation de la CFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer et mettre en œuvre une nouvelle vision des services fondée sur la consultation de la clientèle • Normaliser les niveaux de service afin d'assurer la meilleure qualité possible de services partout au pays • Continuer la transformation et l'intégration des programmes de recrutement et d'évaluation, puis concevoir une vaste gamme de nouveaux services et d'outils de recrutement électronique novateurs • Mieux faire connaître les services actuels et les plans relatifs aux nouveaux services à la clientèle (population canadienne et gestionnaires délégués) • Réorienter les activités de la Direction générale des services de dotation et d'évaluation et le rôle du personnel pour appuyer la mise en œuvre de la nouvelle vision du service, ce qui comprend la formation et le perfectionnement

Environnement interne

Retard dans la mise en œuvre de la technologie de ressource électronique visant à redéfinir les processus de dotation et de recrutement

- Lenteur de la mise en œuvre
- Coût d'option associé au retard dans la mise en œuvre d'un système favorisant l'efficacité et l'efficacité des activités et l'accessibilité à l'échelle du pays
-

- Retard dans la transition vers le système de dotation modernisé
- Ralentissement de la mise en œuvre des lignes directrices en matière de zone nationale de sélection
- Difficulté à maintenir la réputation de la fonction publique comme employeur de choix

- Promouvoir de façon dynamique la technologie de ressource électronique et l'intégrer à d'autres innovations en matière de services
- Promouvoir l'acceptation et l'appui continus à l'échelle de la fonction publique
- Obtenir du financement à long terme
- Conserver suffisamment de ressources à l'interne pour faire fonctionner le ressource électronique
- Offrir des séances d'apprentissage et de formation sur la technologie de ressource électronique et fournir aux ministères et organismes un accès direct à cette nouvelle technologie

RISQUES	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Incapacité de se doter de la capacité nécessaire dans les secteurs critiques visés par la nouvelle LEFP	<ul style="list-style-type: none"> Difficulté à embaucher et à maintenir en poste du personnel dans le secteur de la vérification, des enquêtes, de la transformation des services et de la gestion organisationnelle des ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> Retard dans la réalisation d'aspects clés du mandat de la CFP en vertu de la nouvelle LEFP Difficulté à mener suffisamment de vérifications, d'évaluations et d'études à l'aide d'une méthode rigoureuse afin d'améliorer le système de dotation et de rendre des comptes au Parlement de façon appropriée Incapacité d'être chef de file dans le domaine des enquêtes Incapacité de fournir la gamme complète de nouveaux services de dotation et d'évaluation Incapacité d'élaborer davantage des approches en matière de planification des RH et de relève pour l'ensemble des ministères et organismes 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des stratégies dynamiques visant à se doter de la capacité nécessaire dans les secteurs clés Établir un plan pluriannuel de vérification et trouver des fonds supplémentaires pour les besoins spéciaux en ressources dans le cadre de l'exercice de financement lié à la <i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i> (LMFP) Terminer la réorganisation de la Direction générale des enquêtes afin de pouvoir mener de nouvelles enquêtes Mettre en œuvre des nouveaux cadres et procédures opérationnels, puis recruter et former de nouveaux enquêteurs et enquêteuses Recruter activement des ressources appartenant au groupe PE au moyen d'initiatives ciblées à l'échelle de l'organisation et de la fonction publique
Incapacité d'obtenir le financement requis ou les pouvoirs nécessaires en matière de recouvrement des coûts	<ul style="list-style-type: none"> Difficulté à mettre en œuvre et à réaliser certains aspects clés du mandat de la CFP 	<ul style="list-style-type: none"> Ralentissement de la modernisation des RH et du système de dotation Incapacité de fournir des garanties suffisantes au Parlement en ce qui a trait à l'intégrité du système de dotation et à la neutralité politique 	<ul style="list-style-type: none"> Explorer diverses possibilités dans le cadre de l'exercice de financement lié à la nouvelle LMFP et de discussions avec le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) au sujet des pouvoirs en matière de recouvrement des coûts Poursuivre les discussions avec le Parlement et le SCT afin d'obtenir un financement indépendant

RISQUES	ÉVALUATION	INCIDENCES	STRATÉGIES
Inefficacité de la planification des RH et de la relève et des stratégies des RH en vue de répondre aux besoins de la CFP en matière de ressourcement	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de roulement élevé des cadres de direction et du personnel • Utilisation excessive des processus de dotation interne et recrutement externe insuffisant (p. ex. : nombre insuffisant de programmes de recrutement de PE) 	<ul style="list-style-type: none"> • Lacunes dans le domaine des RH pour répondre aux besoins futurs de la CFP en matière de leadership et de ressourcement • Possibilités réduites de perfectionnement professionnel et de progression de carrière • Perte de mémoire institutionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des processus de planification des RH et de la relève plus rigoureux à l'échelle des organisations • Élaborer des stratégies de maintien des connaissances • Améliorer les possibilités d'apprentissage et de perfectionnement du personnel • Renforcer les capacités et les compétences du personnel dans les secteurs critiques visés par la nouvelle LEFP • Tirer parti des mesures d'assouplissement qu'offre la nouvelle LEFP, ce qui comprend les processus de dotation collective

PERSONNES-RESSOURCES

Maria Barrados

Présidente

Téléphone : 613-992-2788

Télécopieur : 613-996-4337

maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Linda Gobeil

Vice-présidente principale

Direction générale des politiques

Téléphone : 613-995-6135

Télécopieur : 613-995-0221

linda.gobeil@psc-cfp.gc.ca

Mary Clennett

Vice-présidente

Direction générale de la vérification

Téléphone : 613-992-5354

Télécopieur : 613-995-6044

mary.clennett@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

Vice-présidente

Direction générale des enquêtes

Téléphone : 613-992-5418

Télécopieur : 613-995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Donald Lemaire

Vice-président

Direction générale des services de dotation et d'évaluation

Téléphone : 613-992-0894

Télécopieur : 613-992-9905

donald.lemaire@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

Vice-présidente

Direction générale de la gestion ministérielle

Téléphone : 613-992-2425

Télécopieur : 613-992-7519

anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Vous pouvez obtenir des renseignements sur la Commission de la fonction publique à l'adresse suivante : <http://www.psc-cfp.gc.ca/>.

Pour obtenir de l'information supplémentaire sur les dépenses prévues relativement au projet de modernisation de la dotation dans la fonction publique, veuillez consulter le site suivant : http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20072008/p3a_f.asp.

ACRONYMES LES PLUS COURANTS

Acronymes	Description
AAP	Architecture des activités de programmes
AGRHPC	Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
CCSMGRH	Comité consultatif des sous-ministres responsables de la gestion des ressources humaines
CEG	Comité exécutif de gestion
CFP	Commission de la fonction publique
CPP	Centre de psychologie du personnel
CRG	Cadre de responsabilisation de gestion
CRGD	Cadre de responsabilisation en gestion de la dotation
CRH	Conseil des ressources humaines
CVI	Comité de vérification interne
DE	Décret d'exemption
DELOFP	<i>Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique</i>
DGSDE	Direction générale des services de dotation et d'évaluation
EFPC	École de la fonction publique du Canada
ELS	Évaluation de langue seconde
ETP	Équivalents temps plein
IDRN	Instrument de délégation et de responsabilisation en matière de nomination
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LGFP	<i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
PE	Groupe gestion du personnel
RASE	Régime d'avantages sociaux des employés
RH	Ressources humaines
RMR	Rapport ministériel sur le rendement
RPP	Rapport sur les plans et les priorités
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SRFP	Système de ressourcement de la fonction publique
TDFP	Tribunal de la dotation de la fonction publique
ZNS	Zone nationale de sélection

